

Digitized by the Internet Archive in 2022 with funding from University of Toronto





CAI CS -ASC

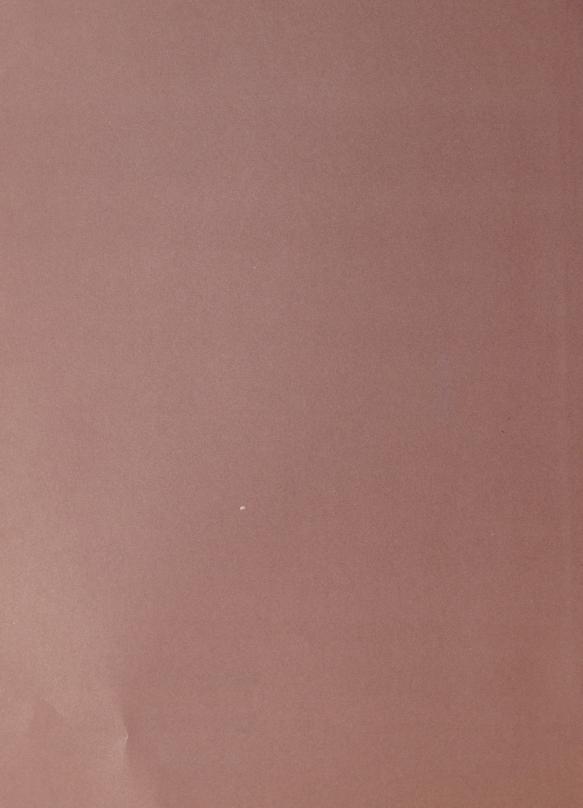




Public Service Commission of Canada Commission de la fonction publique du Canada

A summary of this report is available in Braille, large print and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1992 Cat. No. Sc 1-1991 ISBN 0-662-58956-4



The Honourable Robert de Cotret, P.C. Secretary of State of Canada House of Commons Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service
Commission of Canada for 1991.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours Sincerely,

Robert Giroux Chairman

Gilbert Scott Commissioner

Mast

Limite Stewart

Ginette Stewart Commissioner



TABLE OF CONTENTS

Highlights	6
The Commission at a Glance A Strategic Journey	. 8
1991 In Review	15
Recruitment	15
Delegated Staffing	16
Management Category	17
Employment Equity	20
Workforce Adjustment	22
Integrated Staffing System Project	24
Checks and Balances	25
Training	28
Political Neutrality	30
International Programs	30
Trends and Issues	33
Aging and Plateauing: Revisiting the Question	33
Recruitment	34
Indeterminate, Term and Acting Appointments	36
Employment Equity	36
Official Languages Communities in the Public Service	37
Reaffirming Merit	43
Appendix—Report on the Activities Under	
Sections $6(1)$, $6(4)$ and 41 of the Act	47
Glossary	53
Offices of the Commission	59



Population

- As of 31 December 1991, there were 217 818 employees working for the Public Service under the *Public Service Employment Act*, a decrease of 510 from 218 328 in 1990.
- As of 31 December 1991, women made up 45.2% of the Public Service compared to 44.4% in 1990.

Recruitment

- In 1991, the Management Trainee Program recruited 122 candidates; 97 from university campuses across Canada; 25 from within the Public Service.
- Decrease in the number of appointments to the Public Service (10 303 in 1991, compared to 11 609 in 1990).
- Appointments of recent university graduates to officer-level positions accounted for 12.4% of all appointments to the Public Service,

Appointments

- Decrease of 8 899 in the total number of appointments to and within the Public Service (99 510 in 1991, compared to 108 409 in 1990).
- Decrease of 7 583 in the number of appointments within the Public Service (89 018 in 1991, compared to 96 601 in 1990).
- Decrease in the number of acting appointments (18 528 in 1991, compared to 22 204 in 1990).
- Decrease of 3 500 in the number of promotions (23 668 in 1991, compared to 27 168 in 1990).

Workforce Adjustment

■ Of the 26 658 indeterminate employees affected during the 5-year Workforce Adjustment Program (May 1985 - March 1991), 25 223 cases have been resolved; as of 31 December 1991, 247 employees still required Commission assistance; 1 277 have been laid off, 1 188 of whom are no longer entitled to priority consideration.

Management Category

- As of 31 December 1991, there were 4 313 employees in the Management Category, a decrease of 462 from the 1990 population of 4 775.
- Although the number of women in the category decreased from 730 in 1990 to 696 in 1991, their representation increased from 15.3% to 16.1%.

Appeals and Investigations

- Decrease of 1 986 in the number of appealable selection processes (8 031 in 1991, compared to 10 017 in 1990).
- Increase of 2.9% in appeals which were allowed (16.2% in 1991, compared to 13.3% in 1990).
- Increase of 174 in the number of complaints received (2 331 in 1991, compared to 2 157 in 1990).
- Increase of 267 in the number of requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition (1 099 in 1991, compared to 832 in 1990).

Designated Groups

- Of the 122 candidates recruited by the Management Trainee Program, 62 were women, 17 were members of visible minority groups, 5 were aboriginal people and 5 were persons with disabilities.
- The Commission is developing a Diversity Training Strategy to provide public service managers and employees the skills to manage and work within a diverse workforce.

Training

- Decrease of 782 in the number of participants in Commission staff training courses (13 061 in 1991, compared to 13 843 in 1990).
- Increase of 94 in the number of participants on full-time continuous language courses (1 812 in 1991, compared to 1 718 in 1990).
- Training and Development Canada signed a Memorandum of Agreement with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to create a Public Service Learning and Communications Network to make training and information more accessible throughout the government.



The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a tenyear term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the Public Service Employment Act.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide regulations, and staffing policies and programs giving effect to the Public Service Employment Act. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service. This includes the management and coordination of postsecondary recruitment programs. It performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors Public Service staffing activities and issues. It establishes selection standards for determining qualifications, including those for language, and develops assessment instruments for the evaluation of a variety of skills and abilities for most of the occupational groups. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, employment equity programs and labour market and human resource analysis.

Audit and Review Branch

The Audit and Review Branch reviews departmental and PSC staffing practices and procedures in order to determine that appointments conform with the Public Service Employment Act and Regulations and Public Service Commission policy. It also reviews the manner in which departments and federal organizations administer selected aspects of their personnel services for which Treasury Board has policy responsibility. This latter activity is governed by an agreement between Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission. The Branch also performs internal audit and program evaluation functions for the Commission.

Appeals and Investigations Branch

The Appeals and Investigations Branch establishes independent boards to hear appeals by public servants against alleged breaches of the Public Service Employment Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is responsible for investigating and issuing opinions on behalf of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. A positive opinion gives the employee the right to appeal such appointments. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld. Training, advice and assistance are provided to departments, unions and other interested individuals.

Corporate Management Branch

This Branch provides services in support of the Commission and its programs. This includes financial, administrative and information systems and services; corporate management and strategic planning; coordination of Commission official languages responsibilities; administering a number of provisions of the *Public Service Employment Act*; and assisting with parliamentary, union, international and other external relations.

Training Programs Branch

The Training Programs Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the jobrelated training and development needs of their employees. Training is given in the National Capital Region and seven other regions across Canada. In addition to language training courses, Language Training Canada provides evaluation services to determine candidates' aptitudes and eligibility for language training, and develops and produces language training courses and programs to meet general and specific operational needs. Training and Development Canada designs, develops and delivers middle management, supervisory and professional skills training.

Human Resources Management Branch

The Human Resources Management Branch is responsible for developing policies and guidelines and for ensuring that the corporate management team possesses the strategies, structures and mechanisms required to manage its human resources. The Branch provides consultation and support services to Commission managers and employees in such areas as classification of positions, staffing, career and professional development, staff relations, and language training and development. The Branch provides compensation and benefits services to all employees of the Commission, as well as confidential employee assistance and counselling. It also provides advice and assistance to managers in the application of various policies and provisions governing the management of human resources and is responsible for planning, managing and monitoring such departmental activities as employment equity and official languages.

Executive Programs Branch

The Executive Programs Branch is responsible for the recruitment, selection, assessment and career counselling of the Executive Group. It also manages Treasury Board career development programs for executives and employees in the feeder levels. Among these are the Career Assignment Program, Women's Career Counselling and Referral Bureau, Interchange Canada Program, International Assignment and Exchange Programs and the Business/Government Executive Exchange. Prior to 1 July 1991, the Executive Programs Branch was part of the Staffing Programs Branch and was referred to as

Management Category Programs.

Communications Branch

This Branch manages the Commission's communications function in accordance with the Government Communications Policy by providing research and analysis, planning, advice and project management services to the Chairman, Commissioners and Commission managers. It is the focal point for the Commission's external communications, particularly with regard to recruitment advertising, issues management, media and public relations and the production of tools such as publications, audio-visuals and exhibits.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.



The Public Service Commission's Annual Report 1991 has a new look -- in some ways, a break with tradition. The 1991 version is published in two volumes: the first contains the report itself; the second, the customary series of statistical tables on the workforce. appointments, recourse and training. Thus, the two main components found in previous annual reports are here clearly distinguished. In addition, the text itself, while appreciably shorter, is presented to highlight certain themes of particular interest to the Commission and the federal Public Service as a whole. The new format, rather than based solely on aesthetic considerations, reflects the journey undertaken by the Commission -- a journey which will continue throughout the year.

As brief background, two main events launched the Commission's journey in 1991. In December 1990, the government announced its policy of Public Service renewal and reaffirmed the Commission's raison d'être. In so doing, it made a commitment to maintain the Commission as an independent parliamentary agent with a mandate to protect and apply the merit principle within the Public Service in recruitment and promotions. The Commission also acquired new leadership in the fall of 1990, with the appointment of a new Chairman and one new Commissioner. As a result, it embarked on a three-part journey, looking at the past, the present and the future. While avoiding a fixed or

exhaustive chronology, this annual report highlights the milestones of the road already travelled.

The Year Past

While the Commission examined its role and related performance, it continued to fulfill its responsibilities through ongoing efforts to improve its programs and services. These efforts made it possible for the Commission to carry out the tasks and initiatives described in the next chapter, 1991 In Review. The following examples are indicative of the Commission's achievements over the past year.

In the area of recruitment, 1991 was the first full year of the new Management Trainee Program, including implementation of its internal component which provides access to federal public servants. A total of 122 candidates were selected to participate in the program. Under the Post-Secondary Recruitment Program, the Commission combined its recruitment efforts with those of departments with delegated authority to recruit outside the Public Service. Starting in April 1992, the Commission assumed responsibility for the recruitment and referral of members of the Administrative Support and Operational categories. Finally, the Commission and the departments were joint sponsors of a series of monthly seminars designed to develop the professional skills of staffing specialists.

Three events should be noted in connection with the Management Category: the introduction of a placement service to assist senior managers affected by the government's decision to reduce their numbers by 475 (or 10% of the category) by 1993; the development of an enhanced selection process for the entry level of this category; and the formal implementation, on a cost-recovery basis, of a career counselling and planning service for members of the category.

In the area of employment equity, the Commission pursued, at a number of levels, its strategy of making all partners aware of the importance of developing and managing a diverse workforce, through the use of specialized studies, a generic training framework and more precisely targeted marketing initiatives.

In addition, 1991 saw the introduction of a large-scale project to renew the operating and information systems supporting the Commission's staffing programs. The four-year project is designed to provide the Commission with state-of-the-art technology, and, in so doing, to facilitate the sharing of data and information among all parties in the area of human resource management.

With regard to audit and review, the Commission modified its system for monitoring the implementation of departmental plans on corrective measures. It can now redouble its efforts in this area and provide the assistance required by departments experiencing difficulties in remedying

shortcomings identified during formal audits. As for appeals and investigations, productivity in both sectors increased steadily in 1991.

At Language Training Canada, undoubtedly one of the highlights of 1991 was the allocation of almost all teaching operations resources in the National Capital Region to continuous courses, for training related to bilingual positions. At Training and Development Canada, considerable efforts were made to ensure that courses reflected the new values emanating from the current renewal of the Public Service.

Finally, the chapter deals with the growing importance and value the Commission accords international exchanges, and with the June 1991 decision by the Supreme Court of Canada regarding the political activities of public servants. It should be noted that this decision in no way challenges the principle of the neutrality of the Public Service.

The chapter Trends and Issues marks the transition from the past to the present. It reviews the question of the aging and plateauing of the workforce, mainly by examining three key indicators: the separation rate, the promotion rate and the average number of years at the same group and level or in the same position. It then presents a portrait of recruitment since 1987, more specifically over a two-year period from September 1988 to August 1990, with the resulting profile of the new recruits, including where they came from. The chapter then examines the number of indeterminate and term appointments, as well as acting appointments. Of interest in this year's annual report is the inclusion for the first time of data on acting appointments. Two other issues also deserve mention here: the inclusion of a brief overview of employment equity, and a number of facts too often overlooked relating to official languages.

Back to Basics

In light of its mandate and its new working environment, the Commission conducted an in-depth review of its role and priorities in the spring of 1991. This process led to a mission statement and a set of objectives and basic values. Together, they realistically represent the most appropriate way for the Commission to satisfy the requirements of the act that governs it, the demands of the government and the departments and agencies that make up its clientele, and, finally, the needs of Canadians.

Because the various components of the mission statement embody all the basic principles that guide our actions, we feel it is essential to reproduce it in its entirety.

Our mandate

as conferred by Parliament and set out in the *Public Service Employment Act*, can be summarized as follows:

The Public Service Commission of Canada is the parliamentary agency responsible for the appointment of qualified persons to and within the Public Service, and for delivering training and development programs.

Our mission

encompasses all that we do, which includes the concepts of service, competence, neutrality and equity; in short, the full application of the merit principle:

To ensure that the people of Canada are served by a highly competent Public Service that is nonpartisan and representative of Canadian society.

Our objectives

are designed to support the realization of our mission in all our programs and activities:

- recruit and promote on the basis of merit:
- ensure fairness, equity and transparency in staffing;
- provide impartial recourse and review;
- deliver responsive and effective training and development;
- exercise leadership and integrity in human resource management;
- act as a cohesive and effective organization.

Our values

represent our commitment to certain principles that must always govern the way we conduct ourselves as public servants:

- INTEGRITY in our actions:
- QUALITY in our activities;
- SERVICE to our clients;
- RESPECT for our clients and co-workers.

Looking Ahead

The Commission continued its journey and, in the fall of 1991, following validation of its mission statement by its staff, defined its strategic direction for the next five years, highlighting the areas in which it will concentrate its efforts to support fully its mission. This strategic direction has four components:

- recruitment, promotions and Executive Group;
- excellence in training;
- · pro-active protection of merit; and
- leadership role in the Public Service workforce.

The tactics outlined below illustrate these four components of the strategic direction.

The Commission will:

- adopt a targeted approach for both general recruitment and special recruitment programs;
- revise its approach to the delegation of staffing authority to departments, by emphasizing its values and principles, so that managers can share ownership of the merit principle;
- clearly set out its expectations when delegating authority, and explain the consequences of not meeting those expectations;
- provide language training to support the merit principle in the staffing process;
- use training to influence the attitudes, culture and quality of the Public Service;
- encourage the evolving role of appeals and investigations, and of audit and review, to that of educator and provider of assistance to departments and employees; and
- assume, within its mandate, a leadership role in areas such as political neutrality and a diversified workforce.

The Commission's mission statement and strategic direction both focus on merit. By devoting an entire chapter to the merit principle, the Commission is thus reconfirming its commitment to this principle, which includes taking appropriate action, in conjunction with its partners in the field of human resources, to ensure

that it is fully respected. One such measure is the review of delegation, currently underway. This review will focus on accountability and values. In short, the chapter *Reaffirming Merit* states the Commission's position on this issue.

In looking ahead, we cannot and should not ignore the proposed *Public Service Reform Act* (Bill C-26). Consequently, the Commission must continue preparations to implement the proposed legislative changes.

Whether or not the existing *Act* is amended, the Commission will continue to meet the challenges before it, and to make the changes and improvements set out in the four components of its strategic direction. This should allow the Public Service as a whole to attract and retain high-quality employees, operate in a more streamlined and effective manner and, most important, provide Canadians with the best possible service.



1991 IN REVIEW

In 1991, the Commission worked to enhance its program delivery. Within the context of fiscal restraint and public service renewal, the Commission conducted a review of its policies and programs and, where necessary, adjusted them in keeping with the principles of delegation and quality service. The following pages highlight some of the Commission's achievements over the course of the past year.

Recruitment

The effectiveness of the future Public Service will be determined in large part by the quality of the applicants it attracts. As the central agency responsible for recruitment, the Commission seeks to have a creative, flexible, aggressive and systematic approach to recruitment.

In 1991, the Commission implemented new recruitment mechanisms and refined existing ones to ensure that the Public Service is seen as a first-rate employer, recruiting highly qualified people representative of Canadian society. The following examples illustrate the Commission's efforts to target, attract and retain the right people.

Management Trainee Program

The Management Trainee Program was launched in late 1990 as an external recruitment initiative to enrich the Public Service. The program, aimed at Master's graduates on university campuses across

Canada, attracted 1 291 applicants. As a result of the subsequent selection process, 97 candidates were appointed, including 45 women, 14 members of visible minority groups, 3 aboriginal people and 5 persons with disabilities.

In January 1991, an internal component was developed and implemented to provide public service employees access to this developmental program. Following a pre-screening by departments, 103 applicants were interviewed. The selection process, which used the same assessment techniques as the external campaign, resulted in 25 applicants being selected from 14 departments. Of these, 17 were women, 3 were members of visible minority groups and 2 were aboriginal people.

In the first year of the program's operation, 122 individuals with demonstrated management potential were accepted and are now working in 33 departments and agencies.

Post-Secondary Recruitment Program

In 1991, the Post-Secondary Recruitment (PSR) Program introduced a new, more contemporary annual university recruitment campaign. A new slogan, With Your Future in Mind, was the basis of an improved marketing strategy emphasizing the benefits and challenges of a public service career for highly-qualified university graduates.

As a result, approximately 7 500 people applied for 275 job opportunities for positions such as auditors, computer systems analysts, economists, financial officers, personnel officers and senate committee officers.

To communicate a consistent message to the university market, the Commission encouraged co-operation among departments with delegated external recruitment authority to maximize their recruitment efforts. Consequently, representatives of these departments and co-ordinators of post-secondary recruitment and employment equity programs participated jointly in career days organized by student associations.

For persons with disabilities, the PSR information kit, the Entry-Level Officer Selection Test (ELOST) and the ELOST brochure were made available on diskette for printing in Braille or large print, or for use with a voice synthesizer. In addition, as a pilot project, advertising leaflets were placed on the public transit buses accessible to persons with disabilities in the National Capital Region.

Accelerated Economist Training Program

The Accelerated Economist
Training Program, designed to recruit
Master's graduates in Economics or
Public Administration, completed its
fourth successful campaign. The
program, which offers its participants
on-the-job training in departments or
agencies with economic and public

policy responsibilities, hired eight talented individuals in the spring of 1991. They joined the seven other participants who are in their second year of the two-year program.

Co-operative Education Program (CO-OP)

Students enrolled in the CO-OP program alternate work and study terms every four months, reinforcing their classroom learning through practical field experience.

CO-OP students represent an excellent pool of potential new recruits. In 1991, 4 892 students had the opportunity to acquire practical work experience in the federal Public Service. To explore better ways of recruiting young post-secondary graduates, the Commission undertook a major review of CO-OP and will implement an improved program in 1992.

Administrative Support and Operational Recruitment

In 1991, the Commission decided to assume responsibility for the recruitment and referral of the Administrative Support and Operational categories, previously delegated to the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in 1967.

To support this decision, the Public Service Commission developed an implementation plan, established service standards and a communications network, and designed a strategy to accommodate the increased workload. In addition, pilot projects were undertaken in Calgary and Edmonton.

As of 1 April 1992, the Commission assumed responsibility for the recruitment and referral of the Administrative Support Category in locations where it has offices, as well as for the Operational Category in the National Capital Region and the Yukon territory. In consultation with CEIC and departments, the Commission is developing a long-term strategy to provide services for both categories across Canada.

Delegated Staffing

The Commission has, over time, delegated to deputy heads the authority to make appointments within the Public Service. This delegation is governed by Instruments of Delegation issued to departments when the authority is granted.

In 1991, new Instruments of Delegation were established for Multiculturalism and Citizenship, and for the Office of the Coordinator. Status of Women. The Instruments of Delegation for three other departments -- Fisheries and Oceans. Supply and Services, and Transport Canada -- were revised to include the authority to make appointments (promotions) without competition pursuant to the Public Service Employment Act when such promotions are made under specific career progression programs. In addition, Transport Canada's Instrument of Delegation was revised to provide external recruitment authority for appointments to Aircraft Maintenance positions.

In June 1991, the authority to appoint to senior positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical categories was granted to all departments already holding delegated staffing authority.

The Commission believes that effective delegation of authority entails providing ample support to departments and managers. The numerous consultative meetings and educational ventures organized by the Commission reflect its commitment to consultation and collaboration with clients.

In 1991, the Commission, along with departmental chiefs of staffing, co-sponsored the *Perspectives in Staffing* series of monthly professional development seminars. Over 1 000 participants attended the first series of seminars which focused on developing staffing competence through discussions on staffing issues, trends and concerns. The success of this initiative led to a second series of seminars, with the chiefs of staffing assuming a greater sponsorship and administrative role.

The Commission also developed a three-day Assessment Methods Workshop to provide line managers and supervisors with a basic understanding of assessment techniques and to give practical advice on developing and using these techniques. This workshop, based on a course originally designed by Employment and Immigration Canada, was given to 1 200 individuals from 59 departments.

The Human Resources Consultant Simulation, made available in April 1991 for use in selecting entry-level human resource consultants, was designed by the Commission and departmental representatives. This simulation assesses the skills and personal qualities necessary to be an effective human resources consultant. It concentrates on consulting skills such as service orientation, initiative, analysis and judgment, and interpersonal relations as opposed to specific knowledge of human resource management.

In addition to day-to-day consultations on operational matters, the Commission conducts regular formal meetings with departmental staffing representatives to share information, or to seek their input on the formulation of staffing policy and its general application. In 1991, 12 formal consultative meetings were held (including a special two-day

workshop to help prepare for possible changes associated with public service reform legislation); in addition, a three-day annual developmental workshop for the staffing community was sponsored in co-operation with departmental chiefs of staffing.

Management Category

During 1991, a number of events significantly affected the population of the Management Category and the Commission's programs and services for senior managers. The number of layers of senior managers in departments was reduced so that senior reporting relationships below the deputy minister would not exceed three. As announced in the February 1991 federal budget, the category will be reduced by 10% (or 475 senior managers) by 1993. Additionally, effective January 1992, the SM group was integrated with the EX-1 level and the Management Category was renamed the Executive Group.

Initiatives

Priority Placement Services

A major initiative of the Executive Programs -- the Priority Placement Services -- responded to the federal budget reduction of the Management Category. Priority Placement Services were established to assist departments in meeting their downsizing targets for 1993 and to assist members of the category who have statutory or administrative priority rights to find alternate employment opportunities. A variety of services are offered to affected managers: assessment of their skills and experience vis-à-vis the current job market; referral to the Commission's Diagnostic and Career Counselling Service; advice on job search options and strategies; assistance in preparing resumés and in improving their networking and interview skills; active marketing to

hiring managers and departments; and referral and follow-up coaching and feedback for particular job openings.

As of 31 December 1991, 342 members of the Management Category had been referred by their departments to the Priority Placement Services: 158 (46%) employees had been placed. Of the 342 employees referred, over half (65%) were at the SM level; 17% were women; 1% were aboriginal peoples; 1% were persons with disabilities; 1% were members of visible minority groups.

Enhanced Selection Approach

To promote increased objectivity in Management Category staffing and to address the need for more sophisticated and varied assessment techniques, the Commission has developed an enhanced approach to selection for entry to the category. More attention will be given to ensuring that the position selection profile places appropriate emphasis on management skills and abilities as well as technical qualifications. The manager and the resourcing officer will use the Profile of Public Service Leaders and Managers to help identify the explicit management skills and abilities that should be incorporated into the selection profile.

An Assessment Centre for Executive Appointment has been specifically designed to assist managers in assessing important aspects of the Profile of Public Service Leaders and Managers, and will be an integral part of every assessment strategy for all entry-level positions. This one-day assessment centre, consisting of a series of simulation exercises, will open in May 1992.

Appointment-to-Level

The Public Service 2000 Task Force for the Management Category recommended an appointment-tolevel system for the Management Category. Although initially recommended for all management levels, it was later determined that it first be adopted for the two most senior levels which make up the Assistant Deputy Minister (ADM) community. Following consultation with deputy heads in 1991, the Commission developed an appointment-to-level model. Under the ADM level system, the first step in staffing ADM vacancies will involve carefully planned redeployments or transfers of individuals already at the EX-4 or EX-5 level. Where no suitable candidates are identified, the next step would be a full competitive process involving service-wide promotion criteria which will be applied to all promotions to the ADM level. The appointment-to-level approach will be implemented in the spring of 1992.

Diagnostic and Career Counselling Service

In 1990, the Commission established a pilot project, the Diagnostic and Career Counselling Service (DACCS), to offer careerrelated services to members of the Management Category. In 1991, DACCS became an ongoing operation, operating on a costrecovery basis; 225 executives used the service. A majority (65%) chose to complete the diagnostic tools available and to receive feedback from a psychologist. The tools assist executives to gain a better understanding of their strengths, weaknesses, personal characteristics and interests. In many cases, clients also met with a counsellor, a peer with extensive executive experience in the Public Service, to discuss

specific career-related issues. Clients have rated the service and its components highly.

Development and Exchange Programs

Throughout 1991, departments continued to rely on development and exchange programs such as the Commission's Business/Government Executive Exchange Program, Interchange Canada Program, Career Assignment Program and the Women's Career Counselling and Referral Bureau to provide career opportunities for their Management Category population and feeder-level populations.

Since the Business/Government Executive Exchange Program began in 1987, 71 exchanges have been arranged: 48 from business to government; 23 from government to business. Of these, 28 were still continuing as of 31 December 1991: 19 from business to government; 9 from government to business. A total of 43 assignments have been completed to date.

As of 31 December 1991, 284 Interchange Canada assignments were in effect, a decrease of 6% over 1990. Of these assignments, 145 were participants from outside the Public Service and 139 were for federal public servants. The total number of applicants and of requests from organizations to fill an assignment decreased from 370 in 1990 to 332 in 1991.

In 1991, 39 new participants, including 19 women, entered the Career Assignment Program (CAP), which provides services through the National Capital Region and the Alberta Regional Office in Edmonton. This brought the total number of active participants at year-end to 196,

including 105 women. Of the 47 participants who left the program in 1991, 7 obtained Senior Management (SM) level appointments.

Since 1983, when the Women's Career Counselling and Referral Bureau was established to help increase the number of women in the executive ranks of the Public Service, steady progress has been made. From 1983 to 1991, the representation of women executives has increased from 5.9% to 16.1%.

As a special initiative, and in support of other target groups, the Bureau has made concentrated efforts to contact women who are doubly disadvantaged and in non-traditional occupations.

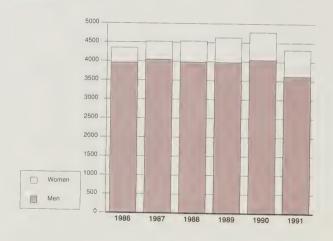
Population Profile

At the end of 1991, there were 4 313 employees in the Management Category, a decrease of 9.7% over the 1990 population of 4 775. There were 696 women in the category (730 in 1990), representing 16.1% of all members, an increase of 0.8% over 1990.

The number of aboriginal peoples in the Management Category remained stable in 1991 at 45. The number of persons with disabilities decreased from 91 in 1990 to 85 in 1991, as did the number of members of visible minority groups, from 100 to 87. However, due to the overall reduction in the population of the category, the representation of

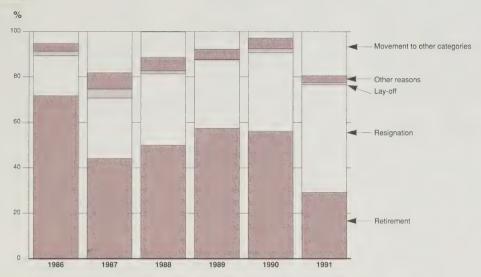


Population of the Management Category by Sex





Departures from the Management Category



aboriginal peoples increased from 0.9% in 1990 to 1.0% in 1991; persons with disabilities increased from 1.9% to 2.0%. The representation of members of visible minority groups decreased from 2.1% in 1990 to 2.0% in 1991.

The number of Francophones in the category decreased from 1 086 in 1990 to 1 000 in 1991, although due once again to an overall reduction in the population of the category, their representation rose from 22.7% in 1990 to 23.2% in 1991.

Appointments

In 1991, 1 152 appointments were made to and within the Management Category. Of those appointed, 205 were new entrants to the category, with 168 (81.9%) coming from within the federal Public Service and 37 (18.1%) from outside. Deployments --internal appointments without change to the employee's classification --accounted for 56.6% of the 947 appointments made within the category.

Intradepartmental movement remained relatively stable. Excluding the 37 appointments of persons from outside the Public Service, 88.6% of all appointments were intradepartmental. Interdepartmental mobility is higher in the case of deployments (13.8%) than promotions (8.0%).

Departures

In 1991, there were 589 departures -- 543 men and 46 women -- from the Management Category. Most departures were due either to retirement (29.2%) or resignation (47.5%). The departure rate increased from 5.1 per 100 employees in 1990 to 12.3 in 1991.

Employment Equity

To support the government's employment equity objectives, the Commission has undertaken a number of marketing and dissemination initiatives. For example, a multifaceted national recruitment advertising campaign was developed and implemented to attract wellqualified persons with disabilities to the Public Service. Campaign features included advertising in magazines specifically targeted to persons with disabilities; direct mailings to 350 universities and rehabilitation organizations concerning Post-Secondary Recruitment and the Management Trainee Program: use of alternate media such as VoicePrint and DISC (Disability Information Service of Canada); and the distribution of mini-advertisement posters on parallel transit systems used by persons with disabilities.

The Commission has developed promotional products such as recruitment and pre-recruitment tools featuring women in non-traditional occupations, aboriginal peoples and persons with disabilities. During 1991, 127 000 posters, calendars and bookmarks were distributed to high schools, colleges and universities, career fairs, conferences and other similar events.

As reported in the 1990 Annual Report, the Commission is developing a Diversity Training Strategy which will provide public service managers and employees the skills to manage and work within a diverse workforce—to accommodate differences, to treat all employees with respect and fairness, and to lead by example. As part of the first phase of the Diversity Training Strategy, two studies were completed in 1991. The first, the state-of-the-art review, analyzed and profiled 104 existing training courses

across North America to determine their suitability for the Canadian public service environment. The second, the needs assessment and analysis, confirmed that diversity training is needed and that every level of management has similar training needs. To respond to this need, the Commission is currently exploring various diversity training tools.

Further, to assist its regional coordinators to identify and select the specialized training required in the equity field, the Commission developed a Generic Training Framework. Other departments have subsequently adapted the framework for use by their co-ordinators.

In 1991, numerous information and training sessions were offered to representatives from various employment equity community associations such as the Council of Black Organizations, the Canadian National Institute for the Blind, the Vocational Rehabilitation Centre and the Native Employment Services of Alberta.

During 1991, the Commission continued to sponsor various workshops and cross-cultural awareness sessions, and to provide advice and guidance to departments on issues concerning members of designated groups. Additionally, the Commission was invited to address the South African Conference on Affirmative Action in Shaping a New South Africa, the Institute of International Research, the Ottawa Black Committee, the Federal-Provincial Human Resource and Development Conference, the Regina RCMP Training Academy, the Montreal Union United Church and the Toronto Visible Minority Community.

Women

At the end of 1991, there were 98 582 women in the Public Service, constituting 45.2% of the public service workforce, an increase in representation of 0.8% from 1990.

There were 696 women in the Management Category, representing 16.1% of all members, an increase of 0.8% since 1990.

The representation of women in officer categories was 34.7% in 1991, an increase of 1.6% from 1990, Of appointments to the officer categories from outside the Public Service. 39.7% were women. Of appointments to officer categories from within the Public Service, 44.2% were women. They represented 44.9% of all promotions and 41.1% of transfers in these categories. In 1991, as in 1990, 43.8% of the people recruited to officer-level positions from universities were women. Their representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 1.7% in 1991 to 45.7%.

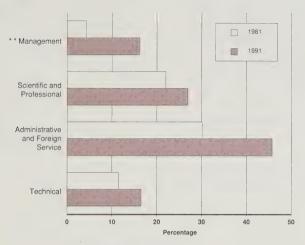
At the end of 1991, women comprised 83.5% of the Administrative Support Category.

Special Measure Programs ACCESS Program

The ACCESS Program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. Of the 138 new participants who entered the program in 1991, 58 were at the officer level. Of the new participants, 42% were women. Of the new participants, 26.1% were appointed to indeterminate positions. Since its inception in 1983, 1 374 persons have participated in the program. Of the 1 194 who have completed the program, 851 (71.3%) have remained in the Public Service.

C

Representation of Women by Officer Category*



- * . Post Office is not included.
- ** In 1981, referred to as the Senior Executive Category.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1991, 126 persons (52.4% women) were appointed to the Public Service under this program. Of the 563 participants since its inception in 1986, 439 persons have completed the program. Of these, 301 were appointed to indeterminate positions, 83.4% at officer levels.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in the Yukon and Northwest Territories. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1991, 59 aboriginal peoples, of whom 28 were women, participated in the program, with 59 completing their assignments. Since 1983, 432 persons have participated in the Northern Careers Program.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program provides aboriginal peoples with training and career development opportunities in federal departments. In 1991, 192 persons entered the program -- 107 were women -- with 29 departments participating. A total of 153 persons completed the program during the year, for an eight-year total of 687.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

OPTION offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities, and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by Treasury Board Secretariat, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1991, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service, including ships' officers, architecture and town planning, photography, lightkeepers and meteorology. During 1991, 98 women were appointed to non-traditional positions in 16 departments.

Workforce Adjustment

The success of the 5-year workforce reduction exercise (May 1985 - March 1991) demonstrates the commitment to effective human resource management in the federal Public Service. Of the 26 658 employees affected since the beginning of the program, only 1 277 (or 4.8%) were

laid off, 1 188 of whom are no longer entitled to priority consideration. As of 31 December 1991, only 247 of the affected employees still required Commission assistance to be placed.

Since the end of the 5-year program, an additional 8 784 employees have been identified as surplus to requirements and have been registered in the Commission's Priority Administration System.

On 15 December 1991, a new Workforce Adjustment Directive, issued by Treasury Board and approved by the National Joint Council, established the areas of responsibility of the various parties and the benefits for employees in workforce adjustment situations, including a policy of a guarantee of a reasonable job offer.



Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on 31 December 1991 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

		Scientific
		and
Employees identified by D.	Management	Professional
Employees identified by Department as affected	226	2 581
Less:		
Employees already placed by the home department	91	494
Employees who will be placed by the home department	5	25
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution		
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire,	0	286
no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	60	765
Employees placed by the Commission	51	774
Total	207	2 344
Employees requiring Commission assistance:	10	20
Not yet declared surplus	1	0
Surplus	7	Ť
Laid off	2	15
Priority entitlement expired	9	217

Table D continued

Administrative and		Administrative			
Foreign Service	Technical	Support	Operational	Total	
8 081	1 720	8 501	5 547	26 658	
2 755	399	3 091	1 644	8 474	
68	18	145	11	274	
73	78	148	516	1 101	
2 461	587	2 202	1 544	7 619	
2 444	528	2 579	1 379	7 755	
7 801	1 610	8 165	5 094	25 223	
56	23	65	73	247	
1	0	0	1	3	
41	20	35	37	155	
14	3	30	35	89	
224	87	271	380	1 188	



Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status^a

	Number o			
Reasons	Available	Unavailable ^b	Total	
Leave of absence — returnees/replacements	442	54	496	
Ministerial staff	16	3	19	
Lay-offs ^c				
• reorganization	212	64	276	
• privatization	49	40	89	
decentralization	0	0	0	
Surplus ^d				
• reorganization	4 564	1 340	5 904	
• privatization	457	871	1 328	
decentralization	47	9	56	
Unsuccessful language training	20	5	25	
Reinstatement	245	13		
Relocation of spouse	444	43	258	
Fotal	6 496	2 442	8 938	

- The table shows the number of employees entitled to a staffing priority during 1991 regardless of the date on which the entitlement began. In 1991, 6 496 exercised their priority entitlement.
- b Entitled to, but not exercising, staffing priority.
- Of the 365 persons laid off, 89 were privatized with a job offer and 58 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.
- d In addition, 206 employees were declared surplus in 1991 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

Integrated Staffing System Project

In 1991, the Commission initiated a major renewal of its operational and information systems to support its central agency staffing responsibilities. This project, the Integrated Staffing System Project, which will extend to March 1995, aims to replace or upgrade more than 30 existing automated systems and introduce modern technology tools to better meet the daily operational requirements of Public Service Commission employees and the clients they serve.

In the development of new systems, early priorities include the integration of operational inventories for various groups such as external applicants and priority persons. Equal emphasis has been placed on the renewal of information systems to support the Commission's broader accountabilities to Parliament

In addition to improving the actual systems, a second objective is to improve the Commission's ability to share quality and timely information both internally and with its many clients and partners in public service personnel management. To this end, the project aims to put into place

common integrated databases serving as wide a variety of information and data needs as possible.

Departmental Access to National Applicant Inventory System

In March 1991, the Commission launched a pilot project which provided three departments -- Transport Canada, Correctional Services of Canada and Statistics Canada -- with direct access to the Commission's National Applicant Inventory System (NAIS). This pilot will be used in the design, testing and refinement of electronic access for

client departments to many of the Commission's information systems. The dominant theme of this pilot project is paper reduction, benefiting both the client and the Commission.

Checks and Balances

Audit and Review

The Audit and Review Branch conducts both cyclical external audits of departmental staffing and service-wide thematic reviews of specific staffing practices or issues of current concern.

External Audits

Cyclical external audits assess the staffing system, its management and administrative controls, and how staffing activities are managed by individual departments and federal organizations to which the Commission has delegated its staffing authority. As well, they assess the manner in which departments and agencies administer selected aspects of their personnel services for which Treasury Board has policy responsibility.

In 1991, the Commission tabled 12 audit reports and 6 post-audit reports. The Commission found that the audited departments recruited fully qualified candidates, including members of both official language groups and members of the employment equity groups; effectively redeployed employees affected by workforce reductions; and offered career opportunities to their employees.

Some of the findings indicate that the selection processes departments use need to be better suited to each context; staffing trends and the quality of staffing activities need to be monitored; and conflict of interest procedures need to be more rigourously applied.

Corrective action plans and implementation schedules developed for these areas were proposed by the deputy head of each audited department and approved by the Public Service Commission.

Status of Previous Audits

The Commission has begun to devote more effort to the rigourous follow-up of audit findings and to ensure that departments receive assistance when necessary.

To this end, a follow-up system was initiated in 1991 to monitor the implementation of the departments' Corrective Measures Plans for audits published between 1 April 1987 and 31 March 1991. As a result, the Commission has been more easily able to offer timely assistance to departments and to report to the Chairman of the Public Service Commission on the progress of departments in the implementation of their corrective measures, and the results.

This systematic recording and review of implementation progress, difficulties and delays, and the relevant explanations, allow the Commission to identify the need for concerted efforts, post-audits, or intervention. Based on the follow-up data to date, the Commission has concluded that in most cases, corrective action has been taken or is underway.

Thematic Reviews

In response to the decentralized environment of the Public Service and the increasing emphasis on managerial accountability, the Commission re-oriented part of the audit function in 1991 towards the use of thematic reviews. Thematic reviews are service-wide reviews of specific staffing practices, or issues of current concern, wherein the effectiveness and relevance of the

procedures and practices are examined, and areas for improvement identified.

The Commission undertook two reviews in 1991: Procedures Used for Recruiting Employment Equity Candidates; and Exclusion Approval Orders for Terms Under Six Months.

The review of the former was established to determine the effectiveness of the Public Service Commission's referral service for designated underrepresented groups. Three areas were examined: supply versus demand, the quality of candidates and the quality of service.

The review determined that the Public Service Commission's referral service for members of underrepresented groups needs to be more effective, notably for persons with disabilities and aboriginal peoples. Employment equity should be fully integrated within the general referral services of the Commission to ensure that members from target groups are considered on a regular basis.

The review of the latter, established to assess their application and impacts, identified the following issues:

- The criteria and guidelines for the establishment and renewal of Exclusion Approval Orders for Terms Under Six Months need to be revised, communicated to all departments and consistently applied.
- The Public Service Commission should revise its monitoring practices to include the collection and assessment of sufficient, appropriate information and take corrective action when necessary.
- The Public Service Commission should more clearly establish its expectations as to the application of these orders concerning the appointment of persons under the Public Service Employment Act (PSEA) who were previously hired under an exclusion order.

- The Public Service Commission should assist departments to staff efficiently pursuant to the PSEA and streamline its own referral and priority administration services.
- Departments need to be more precise in defining their needs for short-term recruitment in terms of occupational groups.
- Departments need to improve their monitoring mechanisms to ensure the regular assessment of the management of these exclusion orders.
- Managers need to ensure that they meet both departmental and Public Service Commission expectations for the application of the exclusion orders and the reappointment of the persons they recruit.

During 1992, the Commission will study the findings of the two thematic reviews and develop appropriate action plans.

Appeals

Under section 21 of the Public Service Employment Act, public servants may appeal the appointment of another public servant, made either with or without competition, to an appeal board established by the Public Service Commission. The appeal board conducts an inquiry to determine whether merit has been respected and issues its decision, which is binding on the Commission. Where merit has not been respected, the Commission will revoke or not make the appointment and take such remedial action as it may deem necessary.

In 1991, the O'Brien case raised some interesting new questions. The appellants maintained that the behaviour-oriented question used to evaluate the candidates' personal qualities did not constitute an appropriate evaluation tool (the candidates were asked to describe a work experience). Two previous appeal board rulings on similar cases

judged that such questions call for answers that serve personal interests. Some candidates tend to exaggerate their qualities, while others who are more modest or have difficulty expressing themselves fail to present themselves in the best possible light.

However, the appeal board found that this case differed greatly from the others in that the department provided expert testimony that behaviour-oriented questions were more effective than virtually any other selection technique available. Furthermore, the department presented unrefuted testimony confirming the accuracy of the information provided by the candidates. The appeal was dismissed.

Of all appeals handled under section 21, 92% were disposed of within a standard of 10 days from the end of the appeal hearing (89.3% in 1990). The average number of days between the expiry date of the appeal period and the hearing date decreased from 42 in 1990 to 40 in 1991.



Appeals

	1987		1988		1989		1990		1991	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	6 554		8 844		9 310		10 017		8 031	
Selection processes appealed*	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9	1 341	16.7
Selection processes appealed and disposed of*	950		1 303		1 311		1 402		1 354	10.7
Appeals allowed	124	13.1	170	13.0	188	14.3	187	13.3	219	16.2
Appeals dismissed	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7	1 135	83.8

^{*} The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Pursuant to section 31 of the PSEA, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position she or he occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released. In 1991, the Commission released 43 employees. On the same grounds, a deputy head may recommend that the Commission appoint an employee to a position at a lower maximum rate of pay. No such appointments were made in 1991.

The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of employees are provided in tables 49 to 52.

Also under section 31 of the PSEA, public servants may appeal the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted by reason of their incompetence or incapacity. In 1991, 89% of the recommendations were appealed and disposed of, with 10% being allowed. The percentage of section 31 decisions rendered within the standard 20 days rose from 83.9% in 1990 to 85.2% in 1991.

Investigations

The Investigations Directorate resolves complaints relating to non-appealable staffing actions, to other actions under the PSEA for which there is no redress, and to complaints of harassment and abuse of authority under the *Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace*. Under section 21(1) of the PSEA, the

directorate handles requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. The opinion may grant or refuse a right of appeal on such appointments.

The number of requests for the Commission's opinion increased by 32.1% over the previous year (1 099 in 1991 compared to 832 in 1990). In 1991, the Commission rendered 263 signed opinions under section 21, compared to 216 in 1990. In 179 (68%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 84 cases (31.9%), it had not.

In 1991, the Investigations Directorate received 2 331 complaints, an increase of 8% from



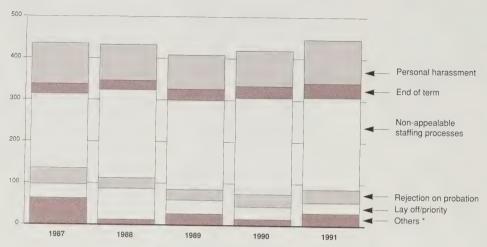
Disposition of Investigation Cases

Cases	1	1987		1988		1989		1990		1991	
	No.	%									
Carry-over from previous year	241		316		301		327		260°	k	
Complaints received	1 701		1 538		1 727		2 157		2 331		
Opened	435		432		408		419		446		
Closed • allegation founded	50	13.9	70	15.7	44	11.5	40	8.3	33	7.4	
allegation unfounded as stated but corrective action required	16	4.4	20	4.4	18	4.7	29	6.0	6	1.4	
allegation unfounded	162	45.0	206	46.1	171	44.8	164	33.9	173	38.8	
complaint withdrawn	31	8.6	36	8.1	27	7.1	66	13.6	59	13.2	
cases resolved	101	28.1	115	25.7	122	31.9	185	38.2	175	39.2	
Total cases closed	360	100.0	447	100.0	382	100.0	484	100.0	446	100.0	
Carry-over to following year	316		301		327		262		260		

^{*} In 1990, 2 cases were closed but not included in the 1990 Annual Report data.



Formal Investigations by Subject of Complaint



^{*} Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

1990. Of these, 446 (19%) formal investigation files were opened. Notwithstanding the increased workload, the directorate's productivity has continued to improve as a result of improved case management and the no-fault mediation approach. Seventy per-cent of PSEA complaints were completed within the standard 195 days in 1991, up from 63% in 1990. For harassment complaints, 47% were completed within the standard, compared to 30% in 1990.

Training

Language Training Canada

Language Training Canada provides language training courses and services to assist federal government departments and agencies in meeting their official languages requirements.

Ensuring Equity and Merit

Language training contributes to the staffing process and ensures the equitable participation of both language groups in the federal Public Service. It also assists in permitting employees to work in the official language of their choice and leads to improved service to the public by providing federal employees with professional second language skills.

Starting on 1 April 1991, all teaching operations resources in the National Capital Region were allocated to training to meet statutory needs as defined by Treasury Board and government-wide corporate needs such as the program for senior executives (SM-EX) and refresher training.

Since the demand for courses to meet statutory training requirements exceeded the capacity of the available resources, a long waiting list became the main concern of the departments affected and Commission officials. Every effort was made to reduce this list, including allocating as many instructors as possible to these courses, receiving new groups every week rather than every six weeks, integrating new students into existing groups on an ongoing basis and revising class size limits.

The measures proved successful. The waiting list was reduced 27% from 254 names at the beginning of 1991 to 185 at the end of the year.

In the other regions of the country, resources were also allocated for the most part to statutory training, through continuous courses, refresher courses and courses designed for federal judges and Royal Canadian Mounted Police cadets. Some regions, however, did continue to offer certain courses to meet career development needs, as well as the *Résibec* and *Résifax* immersion programs.

In order to provide public servants with the highest quality of language training possible, Language Training Canada developed the Programme de base de français au travail (PBFT) and the Communicative English at Work Program (CEWP). These stateof-the-art language training programs focus on the operational needs of federal employees. Use of these methods has led to significant improvements in results for Second Language Evaluation levels A (elementary) and B (intermediate) and increased student satisfaction, PBFT and CEWP programs for level C (advanced) are currently being developed.

Language Training Canada is also developing a new educational courseware package entitled *La grammaire informatisée du français au travail*. This approach makes language learning more diversified and better adapted to the varying needs of clients, using computers as an alternative teaching tool.

Training and Development Canada

Training and Development Canada (TDC), which is one of the government's special operating agencies, dispenses quality staff training and development services. In 1991, TDC concentrated on meeting the needs of an evolving Public Service through the development of change management courses. TDC also accentuated its tailor-made courses and the increased use of technology in training. In all, it delivered 1 353 courses to 19 589 employees of the Public Service.

Public Service Renewal

TDC has actively participated in the renewal of the federal Public Service. All courses developed in 1991 reflected this renewal, in addition to the courses that were designed specifically to deal with the new values embodied in the renewal process, such as Management of Change, Quality and Excellence in Customer Service, Consulting Process and Exercising your Procurement Delegation. Orientation programs for supervisors and middle managers in the federal Public Service integrate these new principles. TDC also updated its existing courses in the areas of Finance, Materiel Management and Technology in order to reflect PS2000 objectives, values and themes. The Training Reference Centre was established as a clearing house of information and training materials available across the Public Service to promote cooperation and sharing of resources and to reduce duplication of effort in training.

Leadership

In 1991, TDC focused on tailormade training and programs, as these provide clients with training adapted to the specific duties and mandates of the departments and agencies which TDC serves. For example, TDC designed and developed the Legal Awareness Program course. comprising 14 modules, jointly with the Department of Justice with a view to sensitizing public service managers and officers to the legal aspects of their responsibilities. In conjunction with the Treasury Board Secretariat, TDC designed and developed the Management of Government Information Holdings course (part of the Information Management Practices Curriculum) and a course on Official Languages, In addition, TDC worked closely with client departments and agencies to provide them with training advice and technical knowledge, and to share with them the experience of other departments and regions.

Technology and Training

On the technological front, TDC was involved in the development of a Public Service Learning and Communications Network, TDC signed a Memorandum of Agreement with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to create a Public Service Learning and Communications Network to make training and information more accessible throughout the government. Through distance learning, instructors and learners in different locations can be linked without the time and expense associated with travel. Initial funding from the Human Resources Development Council for this initiative is allowing trials of distance learning techniques in several departments.

TDC also conducted a survey to obtain an initial overview of training projects for federal public servants in which new technologies were used. This information on educational technology applications in 10 federal departments will be useful for trainers and managers who are called upon to plan training that can satisfy growing needs using fewer resources.

Political Neutrality Supreme Court Judgment

In June 1991, the Supreme Court of Canada ruled on an appeal by the Commission against a decision of the Federal Court of Appeal regarding section 33 (formerly section 32) of the Public Service Employment Act. Among other things, this section prohibited employees and deputy heads from engaging in work for or against a candidate or political party. The Federal Court of Appeal had, as a result of an appeal brought by a number of employees supported by their unions, struck down paragraphs 33(1)(a) and (b) of the Act with respect to public servants. The reason. given was that the wording in these paragraphs was vague and open to discretionary application.

The Supreme Court of Canada confirmed the judgment of the Federal Court of Appeal and ruled that the prohibition against public servants working for or against a candidate or political party violated their freedom of expression. At the same time, it recognized the importance of the political neutrality of the Public Service and of public servants; it stated that the present provision went further than necessary because it banned political activities without distinction or regard for the nature of the responsibilities of each public servant. Finally, the Court recognized that legislation could be enacted limiting the political activities of public servants and gave some indication of how future legislation might be framed to achieve the objective of a neutral Public Service while complying with the *Charter of Rights*.

Consequently, the Commission sent a bulletin to all federal public servants explaining the impact of the judgment. The bulletin advised employees that, as a result of the decision, the statutory prohibition in the Public Service Employment Act against working for or against a candidate or a political party had no force. However, it advised them that the principle of a politically neutral Public Service remained intact. The bulletin reminded employees considering engaging in political activities of the need to exercise judgment and consider their specific circumstances, particularly with due regard to the loyalty they owe to the government and to their obligation to act, and be seen to act, impartially when dealing with the public.

The Commission also informed employees that the requirement in subsection 33(3) of the *Act* to obtain leave from the Public Service Commission to seek candidacy and to be a candidate still applied. Finally, as the judgment did not deal at length with the expression of specific political views or criticism of government policy, employees were advised to consult the Supreme Court's decision in the 1985 *Neil Fraser* case on such issues.

Requests for Leave of Absence

A public servant who seeks to be nominated as and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must, under subsection 33(3) of the *Act*, apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if it is convinced that the employee's usefulness in the position he or she

occupies would not be impaired as a result of having been a candidate for election.

In 1991, the Commission received 7 such requests for leave; 3 requests were granted, 2 were denied and 2 were withdrawn by the applicants.

International Programs International Programs Office

Since 1978, the Commission's International Programs Office has been mandated, in concert with External Affairs and International Trade Canada, to improve the representation of Canada in the secretariats of various international organizations. To this end, the office identifies Canadians who are qualified to compete for positions of interest to and attainable by Canada. There are currently over 1 000 Canadians, 150 of whom are federal public servants, in professional positions in such organizations as the United Nations and its specialized agencies, Development Banks, the Organization for Economic Co-operation and Development, the North Atlantic Treaty Organization and the Commonwealth Secretariat. During 1991, Canada competed for 381 positions in international organizations. Canadians won 58 of these positions; 35 of the successful candidates were federal public

Of special note is the key role Canada played in 1991 in the start-up of the new European Bank for Reconstruction and Development. This is reflected in the fact that 10 Canadians have been hired by the bank, several in very senior positions.

The International Programs Office is also responsible for facilitating the exchange of public servants between the Canadian Public Service and foreign governments. During 1991, 12 Canadian public servants undertook

assignments abroad and 14 persons from foreign countries accepted temporary assignments with the Canadian Public Service.
Participating countries included Finland, Australia, New Zealand, the United Kingdom, Korea, the Republic of China and the United States.

International Agreements

1991 marked a new chapter in the Commission's international involvement, with the signing of a five-year memorandum of understanding on personnel management and public administration with the People's Republic of China. This will involve exchanges and co-operation between the two countries over the next five years through such activities as study tour exchanges, bilateral workshops, joint research and training.

The Public Service Commission has also undertaken, at the request of the University of Hong Kong, to provide to its Masters of Public Administration students two lectures a year by public service executives. The first lecture, delivered in November, addressed access to information and privacy legislation. The lecturer also met with key Hong Kong government officials working on privacy legislation.

International Projects

During 1991, Commission employees participated in a number of international projects.

A representative of the Commission's Staffing Programs Branch presented a brief to the Ministry of Personnel of the People's Republic of China on the history and techniques of assessment and recruitment in the Canadian federal Public Service.

Another project was developed by Training and Development Canada (TDC) and *Hydro-Québec*

International, involving career management development at the Société nationale d'électricité de gaz in Algeria (Sonelgaz). The project was launched in August 1991, with the appointment of a TDC project head in Algiers, and will be implemented in 10 stages over 24 months. It includes staff training and professional advice on work organization, strategic development, the Systems Approach to Training, program development and systematic analysis.

Language Training Canada (LTC), in partnership with non-governmental organizations and the Department of External Affairs, is involved in language training in Eastern Europe.

At the request of the *Organisation* canadienne de solidarité et de développement, Language Training Canada assigned a co-ordinator to train language-training teachers in Poland in January 1991. The duties of this position consist of co-ordinating activities to teach English and French in colleges and universities in eight cities. LTC is using its expertise to select and prepare teachers to be assigned to Poland.

As part of another human resource development initiative, at the request of the Franciscan University in Ohio, LTC assigned one of its employees to the position of director of the Language Institute in Gaming, Austria. In addition to training teachers in foreign language training, the director's main duty will be to make Western teachers aware of the special problems involved in crosscultural teaching, particularly in teaching students from different political regimes.

Foreign Delegations

The Public Service Commission regularly welcomes foreign visitors who wish to consult on current human resource management issues or get up-to-date information on innovative personnel practices. For the past 10 years, the Commission has averaged visits by 13 foreign delegations annually, all public servants with senior management responsibilities. In 1991, the Commission hosted 20 separate visits from Australia. New Zealand, Thailand, Ethiopia, Indonesia, Japan, Kenya, Malaysia, Pakistan, the People's Republic of China and Yemen.

TRENDS AND ISSUES

The competitive environment of the 1990s affects workers everywhere. Economic, technological, social and demographic pressures have direct impact on the management of human resources. The need for quality and productivity is heightened; the distribution of occupations and related skill requirements fluctuate; work values and cultures change to reflect society's expectations.

The Commission is convinced that the integrity and fairness of the systems used for recruitment and promotion in the federal Public Service are important issues in today's human resources environment -- in particular as efforts to renew the Public Service continue to focus on service, fairness, equity, representativeness and transparency.

This chapter examines certain staffing trends and issues within this context.

Aging and Plateauing: Revisiting the Question

Previous annual reports identified the aging of the Canadian labour force as an issue likely to have significant impact on the federal Public Service in staffing, competitiveness in recruitment and other human resource management activities. Because of the increase in job vacancies due mostly to retirements expected at the turn of the century, competition among employers for new recruits will intensify. There are also implications

in the areas of succession planning and training.

Analysis of statistics over the years reveals that the federal Public Service continues to age at a rate greater than that of the Canadian labour force. The average age of the indeterminate public service population has risen from 40.0 years in 1978 to 41.3 years in 1991, an increase of 1.3 years. In the interim, the average age of the Canadian labour force rose from 35.7 in 1978 to 36.8 in 1991, an increase of 1.1 years. On average in 1978, public servants were 4.3 years older than members of the labour force; in 1991, public servants were 4.5 years older.

While the percentage of public servants under 30 years of age is significantly lower than for the comparative group in the Canadian labour force, the percentage of public servants aged 55 and over decreased to 9.4% in 1991, lower than the Canadian labour force percentage of 9.7%. This demographic profile suggests that the normal trends in retirements have been enhanced by early retirements, with greatest effect on the 55-and-over age group.

A concentration of workers in a single age group, especially from 35 to 44, generally impairs their promotion rate. In our current demographic situation, employees in that age group tend to have lower separation rates than those either younger or older, and, as they age, they tend to spend more time at the same occupational group and level.

This phenomenon is commonly known as plateauing. It is a phenomenon which is normally expected to be aggravated by the fewer opportunities for advancement that exist in a time of economic restructuring.

Since 1987, the impact of plateauing has been a consideration in Commission speeches, discussions and studies related to career progression or representativeness in the federal Public Service. Three measures provide some empirical data of interest: the rate of separations, the rate of promotions, and the average number of years at the same group and level or in the same position.

Rate of separations

The expectation of a decrease in separations for the total indeterminate population was correct. In the past five years, total separations (other than layoffs) for indeterminate employees have decreased from 13 404 in 1987 to 9 984 in 1991. Rates of separation have also consistently decreased from 6.7 per 100 employees in 1987 to 5.0 per 100 in 1991

Separation rates of women have changed significantly. In 1987, indeterminate women public servants left at a rate of 7.1 per 100; in 1991, the rate was 4.9 per 100. The separation rate of indeterminate women is for the first time lower than that of men which stood at 5.2 per 100 employees in 1991.

Rate of promotions

Contrary to expectations, the number and rate of promotions have not decreased over the past five years. In fact, the total number of promotions for indeterminate public servants has increased by 45% (22 040 in 1991 compared to 15 163 in 1987) in a public service population which has remained relatively static in size. The 1991 figure is a drop from 25 259 promotions of indeterminate employees in 1990, however. The rate per hundred of all promotions for indeterminate public servants has generally increased for all categories except the Management Category. The combined rate (including the Management Category) has increased from 7.5 per 100 public servants in 1987 to 11.1 per 100 in 1991. The rate of promotion of women is higher than that of men.

Commission studies show that over the past five years, there have been changes in the rate of promotions through competition, reclassification, or other processes without competition. The rate of promotions with competition has increased from 5.1 per 100 in 1987 to 6.8 in 1991. The rate of promotions through reclassification increased from 2.3 per 100 in 1987 to 3.7 per 100 in 1991; the rate due to promotions without competition (but excluding reclassifications) increased from 0.8 per 100 in 1987 to 1.3 per 100 in 1991.

While most promotions are made through a competitive process, the number of promotions made without competition (through reclassification or other means) is significant. The combined total of all promotions without competition (including through reclassification) decreased between 1987 and 1989 from 40.5% to 34.7% of all promotions of

indeterminate public servants, but rose again to 38.8% in 1990 and stood at 44.2% in 1991.

Within the Management Category, the rate of promotions for indeterminate employees has decreased from 8.0 per 100 in 1987 to 6.2 per 100 in 1991. Throughout the period until 1990, the rate of promotions with competition had remained higher than that for promotions without competition (including reclassification). As a result of the 1991 restructuring of the category, combined with restraint measures, 3.6 promotions per 100 members of the category were without competition (including reclassification); 2.6 promotions were with competition.

Average number of years at the same group and level or in the same position

With an increase in the rate of promotions over the past five years, there has been a corresponding decrease in the average number of years at the same group and level or in the same position. For indeterminate employees since 1987, the average number of years in the same group and level rose to a high of 6.4 years in 1988, decreasing to 5.7 in 1990 and to 5.5 in 1991. The same pattern is evident for the average time spent by public servants in the same position: from a high of 5.1 in 1988 to 4.7 at the end of 1991.

Lateral movement within and between departments and downward transfers ¹ can also encourage motivation, interest and productivity of employees in a time of plateauing. Such activity also provides increased experience in preparation for a time when upward mobility may be less severely hampered. Lateral and downward transfers increased by 14%

between 1987 and 1991, as has the rate of transfers per 100 indeterminate public servants, from 8.6 in 1987 to 10.0 in 1991. Similarly, other programs permit public servants to acquire greater experience. The Interdepartmental Secondment Program established in 1987 has provided for approximately 1 500 assignments and secondments to date. New programs in training and development in specialized areas also have impact.

In summary, current trends seem to indicate some relief in plateauing. While trends are encouraging, however, the age pyramid of the public service population (Graph I) demonstrates that the base for the replacement of employees, especially from the 20-34 age group, is still weak. Continued monitoring is required.

Recruitment

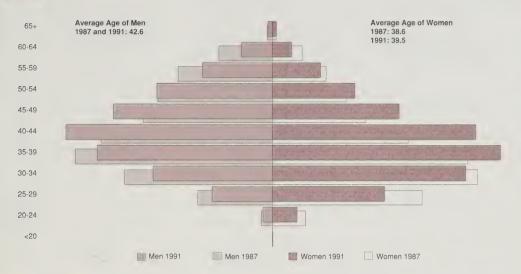
Since 1987, the proportion of external recruitment to indeterminate positions has increased slightly from 41.6% to 43.1% in 1991. Conversely, the proportion of new entrants from persons already employed in term positions decreased slightly during the period from 58.5% to 56.8%.

A study of recruitment to the Public Service from 1 September 1988 to 31 August 1990 provides a profile of new entrants. The analysis focused on 25 528 new entrants to indeterminate positions including external appointments and appointments of persons already employed for specified periods of six months and over. In that period, 62% of new entrants to indeterminate positions were persons already in

¹Despite the somewhat negative nomenclature, a downward transfer rarely involves a substantive pay decrease for the employee; please see definition on page 53.



Age Pyramid of the Indeterminate Population, 1987 and 1991



term positions, while 38% of new entrants were external appointments. The statistics suggest that the way to get an indeterminate appointment in the Public Service is by first becoming a term employee.

Close to 88% of those new entrants (whether external recruits or from term positions) were appointed through internal or external competition, however. Of the 3 010 appointments without competition, 84% were of persons already in term positions.

During the period of the study, 54.6% of new entrants to indeterminate jobs were women. New male entrants are equally distributed between recruits and those appointed from term positions. For women, term employment is the dominant path to indeterminate employment. This is, however, influenced by the occupational category to which many women are appointed.

The profile reveals that a large proportion of all female new entrants are appointed to the Administrative Support Category and were previously employed as terms. External appointments to indeterminate positions were rarely used for this category, which had the highest percentage of new entrants (close to 39%). The Administrative Support Category represented almost 31% of the population under study, about 83% of whom were women. In the Operational Category, where about 87% were men, there was a similar tendency to appoint male new entrants already in term positions; this category represented 18% of the population under study and 14% of new entrants.

Of new entrants to Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional and Technical categories: 59% were men; 55% were selected through external recruitment. Male external recruits were 36%, compared to 19% female external recruits. Of 114 new entrants to the Management Category, only 9 were indeterminate appointments from terms

The study has impact when seen against concerns about the effect of term employment on the composition of the public service workforce and on the staffing process.

Terms are in fact an important labour pool from which indeterminate employees are drawn, since 62% of indeterminate recruits were previously term employees.

In the view of the Commission, recruitment activities, including the appointments of terms, are critical to a highly competent Public Service. The test of merit must be applied rigourously and the Commission should be present in the process.

The assumption of the recruitment and referral role for the Administrative Support Category across Canada, and the Operational Category in the National Capital Region, is a step in this direction.

Indeterminate, Term and Acting Appointments

The population of the Public Service (including indeterminate and terms six months and over) has remained relatively stable over the past five years, varying each year by less than 2% above or below the previous year, to rest at the end of 1991 at 217 818, a 0.2% decrease over 1990.

The number of appointments to and within the Service has increased consistently, reinforcing the aforementioned trend of increased mobility. Appointments to and within the Public Service have grown from 86 418 at the end of 1987 to 99 510 in 1991, of which 10 303 were appointments to the Public Service and 89 018 were appointments within the Public Service. This, despite a decrease from the 1990 total of 108 409 which included appointments for establishing the Goods and Services Tax (GST) program.

Of the total number of appointments, generally half relate to indeterminate appointments and half to term appointments for a specified period (six months and over).

Term population

Of the total population of the Public Service, the number of persons with specified period employment increased steadily from 1986 to 1989, and accounted for an increasing proportion of all employees. Since 1989, the year-end population of terms six months and over has remained stable, with a slight increase in 1990 (from 20 309 in 1989 to

20 491 in 1990), and a decrease to 20 393 in 1991. Correspondingly, they accounted for 9.5% of the total population in 1989 and 9.4% at the end of 1991.

Women continue to make up 61.5% of the population of terms six months and over in 1991. Where 6.6% of all male employees are terms six months and over, terms account for 12.7% of female employees.

The Administrative Support Category continues to have the highest proportion of terms six months and over, growing steadily from 14.5% in 1987 to 18.5% in 1991. This is of particular significance since women were 83.5% of this category in 1991.

Acting appointments

Appointment data reported in previous annual reports have not included acting appointments. Acting appointments were defined by a Commission regulation effective 1 January 1990 as any acting situation in a higher-level position for four months and over. Although authority for such appointments is delegated to departments, the Commission usually withholds delegation for, and reviews, any acting appointment which exceeds a 12-month period. (Authorization for acting appointments of over 12 months has been delegated to deputy heads of only three departments.)

There were 22 204 acting appointments made in 1990, and 18 528 in 1991. Two new tables have been added to the statistical volume (Tables 39 and 40) to report on acting appointments within the Public Service in 1990 and 1991, with details by occupational category, geographic area, sex and language group. Statistics on acting appointments will continue to be reported with a view to monitoring their impact.

Women receive a good proportion of acting appointments: 59.3% in 1990 and 61.4% in 1991. In most occupational categories, the percentage of acting appointments of women reflects fairly closely the proportion of women in the indeterminate population of that category, with the exception of the Administrative and Foreign Service and Technical categories, where the percentage of acting appointments of women is higher than their representation in the indeterminate population.

The analysis of the duration of acting appointments is difficult due to current reporting requirements. It is known, however, that in 1990 at least 5 089 acting appointments (22.9% of the total) were for longer than 12 months. In 1991, the figure is at least 3 620 (19.5%). The Commission will undertake further analysis on acting appointments and the potential impact on promotions.

Employment Equity

Table J provides an overview of achievements in the area of employment equity compared to the targets identified by the Treasury Board's new Employment Equity Target-setting Strategy implemented in fiscal year 1991-92.

The Treasury Board has altered its strategy from one where numeric goals were established for the representation of the population in designated groups, to a broader approach where numerical objectives are established for the recruitment, retention and promotion of designated group members. Targets are set against a 1994 timeframe. The achievement of these objectives is a greater guarantee of increasing designated group representation.

For the non-management categories, calendar year-end data reflect improvements against recruitment targets set in April. The share of promotions and the rate of discretionary separations for most designated groups have improved slightly. Visible minorities and women in the Operational Category have not progressed in all three areas monitored.

In the Management Category, staffing activity during 1991 was significantly low due to the Government's program for a 10% reduction in the population of this category. Consequently, the actual percentage share of new entrants and promotions, and the rates of separation, are based on small numbers and therefore less significant. Information on the progress towards new targets in the Management Category will become more significant over time when the trend in staffing activities becomes more stable.

Such results are of interest to the Commission, since it is through the exercise of staffing authorities that employment equity targets will be achieved. Although preliminary, the results indicate where managers should be focusing their efforts, in view of their accountability in this area.

Official Languages Communities in the Public Service

The Official Languages Act expresses the government's commitment to ensuring equal opportunities for English-speaking and French-speaking Canadians to obtain employment and advancement in the federal Public Service, within the merit principle.



Recruitment, Promotions and Discretionary Separations of Employment Equity Designated Groups, 1990 and 1991

	Recruitment Share (%)		Promotion Share (%)			Discretionary Separations (Rate per 100 Persons)			
	Act	ual	Target	Act	ual	Target	Act	ual	Target
Non-Management Categories	1990	1991		1990	1991		1990	1991	
Aboriginal peoples	3.1	3.7	4.0	2.3	2.5	2.1	11.0	10.8	6.2
Persons with disabilities	2.0	2.3	5.2	2.7	2.7	3.5	4.8	4.7	4.4
Members of visible minorities	5.2	5.0	7.2	4.2	3.9	3.6	5.6	5.7	4.8
Women (by occupational category)									
Scientific and Professional	40.5	44.4	48.3	31.0	31.8	32.6	9.8	7.8	4.6
Administrative and Foreign Service	41.6	41.3	46.0	55.0	56.4	57.9	4.0	4.0	3.2
Technical	27.2	31.0	30.8	20.4	25.3	24.5	8.2	7.9	3.4
Administrative Support	83.7	80.2	N/A	85.5	84.9	85.1	10.1	9.5	8.4
Operational	19.9	14.9	25.8	14.6	10.9	14.2	10.9	9.1	4.4
New Entrants Share (%)		Promotion Share (%)			Discretionary Separations (Rate per 100 Persons)				
	Act	ual	Target	get Actual		Target	Actual		Target
Management Category	1990	1991		1990	1991		1990	1991	
Aboriginal peoples	0.9	2.4	0.9	1.4	0.7	1.0	2.3	4.5	4.5
Persons with disabilities	1.1	2.4	2.7	1.7	0.3	2.0	2.0	7.4	6.0
Members of visible minorities	3.3	1.0	3.4	1.9	1.4	2.2	2.3	5.1	5.1
Women	23.2	19.5	17.4	24.3	23.1	15.8	2.3	4.0	4.0

Note: - National Museums of Canada have been excluded from this report.

- Percentage of women based on known sex only.

 Minority designated group representation, based on self-identification information, from the System for Human Resource Management as of 31 December 1991. In 1991, as in all previous years, most appointments both to and within the Public Service were to positions requiring only one language -- generally English (except in Quebec).

Of the 10 303 appointments from outside the Public Service in 1991, four of five (82%) were to unilingual positions, while only one in five (18%) was to a bilingual position. Unilingual Anglophones in fact had access to 77.7% of all 1991 recruitment, while unilingual Francophones had access to 16.6%. These proportions vary considerably from one region of the country to another, since some 90% of all bilingual positions are in the bilingual belt from the National Capital Region across Quebec to New Brunswick. As

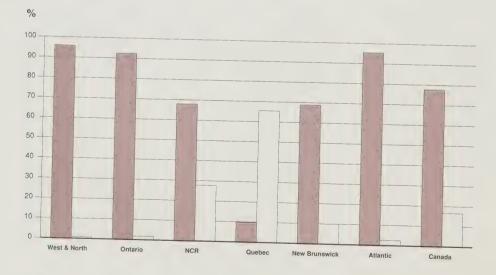
demonstrated in Graph K, access to recruitment for unilingual Anglophones ranged from a low of 9.8% in Quebec to a high of 95.8% in the West and North. For unilingual Francophones, the range was from 0.3% of recruitment in the West and North to 65.5% of recruitment in Quebec. In terms of actual appointments: of the 10 303 new recruits, 76.9% were Anglophone and 23.1% Francophone, proportions which are fairly close to those of the Canadian workforce.

With 1991 promotions as well, most (63%) were to unilingual positions. While the proportion involving bilingual positions (37%) was higher than that in recruitment, about 45% of these were open to

unilinguals willing to become bilingual through governmentsponsored language training after their appointment, or who were exempt from having to meet the language requirements for reasons such as age, long service, or disability. Of 23 668 promotions in 1991 for persons in indeterminate or specified period employment, unilingual Anglophones had access to 73.5% and unilingual Francophones to 28.5%. Here too, because of the distribution of bilingual positions, these proportions vary a great deal among regions (see Graph L). In the case of unilingual Anglophones, the range was from a low of 33.9% of promotions in Quebec to a high of 95.7% of promotions in the West and

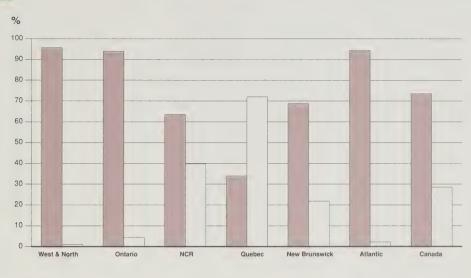
K

Recruitment: Access by Unilinguals by Geographic Area



Anglophones

Francophones



Anglophones Francophones

North. For unilingual Francophones, on the other hand, the range was from 1% in the West and North to 72% in Ouebec.

The proportion of appointments involving bilingual positions varies not only among regions but also among categories. The category with the highest proportion of bilingual positions is the Management Category, since most executives work in the National Capital Region and are responsible for national programs dealing with members of the public and employees of both language groups. Despite the fact that, in 1991, 77% of promotions in and to this category involved bilingual positions, most Management Category promotions were open to unilinguals. Of 462 promotions involving the Management Category in 1991,

unilingual Anglophones had access to 62.3% and unilingual Francophones to 50%. Anglophones in fact won 76.2% of Management Category promotions and Francophones 23.8%, close to their participation rates in the category (76.8% and 23.2% respectively).

These figures serve to show that bilingualism is not solely the domain of Francophones. While many Francophones are bilingual, so too are an increasing number of Anglophones, particularly in the younger age groups. As Table 5 in the statistical volume shows, outside the bilingual belt, most bilingual positions in the federal Public Service are held by Anglophones.

These facts dispel the myth that a person needs to be bilingual to join or get ahead in the Public Service. While some federal jobs do require proficiency in both official languages, unilingual Canadians need not fear that their lack of bilingual skills will bar them from the wide range of employment opportunities that the Public Service has to offer.

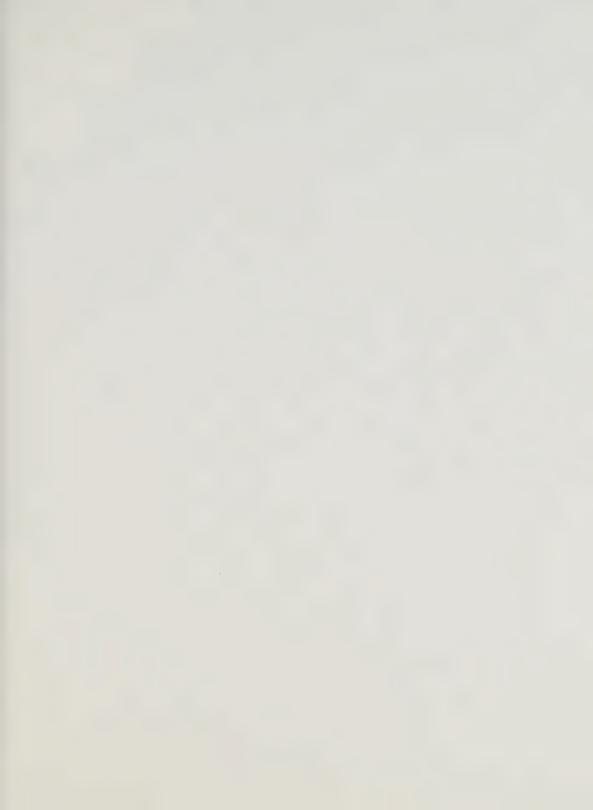
Anglophone and Francophone participation by region

Just as the proportion of bilingual positions varies greatly from one region to another due to the linguistic mix of the Canadian population, so do the participation rates of Anglophones and Francophones. This is understandable since, apart from the Management Category, most recruitment is done at the local or regional level. Thus, Francophones make up 1.2% of the labour force in Saskatchewan, 3.2% in Manitoba and

32% in New Brunswick. In the federal Public Service, the corresponding participation rates in December 1991 were 1.6%, 3.8% and 32.5% respectively. In most other regions of Canada too, the participation rate of the official language minority in the Public Service continued to be similar to their share of the corresponding regional workforce.

As pointed out in previous reports, participation imbalances continue to exist in only two regions -- the National Capital Region and Quebec. In the National Capital Region, while Francophones in officer categories, at 32.9%, participate at a rate close to their 32.2% share of the regional labour force, they are overrepresented in the support categories, at 49.1%. Recruitment in 1991 shows a slight improvement over previous years in that 54.2% of recruits to the support categories were Anglophones, compared to 48.5% in 1990. While this proportion is still too low, the movement is at least in the right direction.

In Quebec, excluding the National Capital Region, Anglophones are underrepresented in the Public Service (5.8%) compared to their 14.6% share of the Quebec labour force. In 1991, the number of Anglophones in the federal Public Service in Quebec increased for the third successive year, thanks to the combined efforts of the Commission's Regional Office in Montreal, federal departments in Quebec, anglophone associations and educational institutions. Their co-operative efforts have ensured that since 1985, the average annual participation rate of Anglophones in recruitment to the officer categories has been 12.8%. While efforts to increase their rate in recruitment to the support categories have been less successful, the Commission is convinced that increased anglophone participation in this recruitment can also be achieved over time.





REAFFIRMING MERIT

Our introductory chapter traced the mission and strategic priorities the Commission intends to pursue, central among which is a determination to be proactive in ensuring the application of merit in staffing the Public Service. This chapter now sets out in broad terms how this will be put into effect. It begins with a brief review of the Canadian public service approach for ensuring the application of merit, followed by a summary of the current status of the merit principle. It concludes with an overview of the steps the Commission will be taking to ensure the continuing vitality of the merit principle.

Staffing the Public Service: The Federal Approach

The initial legislation requiring that appointment to and within the Public Service be decided solely on the basis of merit was adopted by Parliament some 80 years ago. Its primary purpose was to ensure that persons employed in the Public Service were chosen on the basis of their competence. It was a safeguard against political patronage in the hiring of public servants. One of its essential features was the establishment of a central agency -the Civil (now Public) Service Commission -- to be independent of the government of the day in the conduct of its day-to-day affairs, yet governed by law and accountable through Parliament to the Canadian people for ensuring the merit-based staffing of the Public Service.

Although circumstances have changed, the original impetus for establishing the Public Service Commission remains valid today. The merit principle still serves as the basis for discussions of the rightness or wrongness of federal staffing practices.

To understand the merit principle, we must consider certain concepts: the meaning of the term *merit* itself and the intent of the *Public Service Employment Act* as to how merit is to be achieved in staffing the Public Service; and second, those values which have come to be essential to the proper conduct of the staffing process.

Merit

The concept of merit itself is not explicitly defined in the *Public Service Employment Act*. Its formal definition has instead evolved through successive court decisions, particularly those of the Federal Court of Canada. It can best be summarized as the obligation to select the best qualified candidate available. It is this definition against which the legitimacy of staffing actions under the *Act* may be ultimately assessed.

The Public Service Employment Act establishes a set of conditions governing the personnel selection process and an accompanying authority for the Commission to exercise judgement in the application of these conditions.

The net effect has been to entrust an independent institution -- the Public Service Commission -- with the broad yet clear responsibility to ensure maintenance of the merit principle. Although there may be flexibility in the design of selection processes, there is rigidity in the requirement that they result in appointments decided on the basis of merit. Application of the law therefore restricts the freedom of managers. This is the price that must be paid if the merit principle is to prevail.

Values

The proper conduct of staffing has come, through eight decades of Commission experience, to embrace a set of values which supports selection according to merit.

As all related legislation has made clear, beginning with the *Civil Service Amendment Act* of 1908, the first among these values is the requirement that appointment decisions be taken without regard for political or personal affiliation. Although political patronage is no longer the ogre it was in 1908, due in no small measure to the vigilance of the Commission over the past 80 years, the fundamental requirement to guard against patronage of any kind remains.

The staffing process was expanded in the decades after 1908 to include the provision of rights of appeal of public servants against alleged wrongful appointments. The Commission's first appeal hearing was

held in 1938, and subsequent years saw the practice continued under informal administrative arrangements. In 1961, this right to appeal was formalized in legislation and continues to be an integral part of the staffing process. The assurance of public servants' access to impartial recourse through appeals, or through investigations which the Commission can make into allegations of improper staffing practices, constitutes a further value of the staffing process.

Throughout the 60s and 70s, a growing awareness on the part of the Commission of the importance of human rights led it to incorporate further changes to the staffing process. Staffing practices which had posed barriers, whether systemic or attitudinal, to the equitable access of all Canadians to federal employment (to the extent they were within Commission control) were eliminated. Assurance that members of employment equity groups have fair access to employment and advancement thus constitutes a further, enduring value essential to the maintenance of merit and a Public Service whose composition reflects the society it serves.

Most recently, the call for openness in all aspects of the operation of government requires that the staffing process be transparent. It requires that the staffing process must not only be fair, but be seen to be fair. Staffing decisions have to make sense not only to public servants who took part in a competition, but to other observers. It further requires that the process be readily understood by participants. And finally, it means that the steps of any given process be open to legitimate scrutiny.

Delegation

The 1967 Public Service Employment Act gave the Commission the power to place staffing decisions in the hands of those who have to live most closely with the results. By the 1970s, given the growing size and complexity of the federal workforce, delegation of staffing authority to deputy heads was therefore introduced and gradually implemented. Some 96% of all appointments are now made by departments under delegated authority.

Delegation of authority, however, carries with it certain responsibilities, notably the requirement that those to whom application of the merit principle has been entrusted share equally in the Commission's dedication to upholding it. With this in mind, the Commission has sought and continues to promote an active partnership with managers -- a partnership whereby deputy heads, and those departmental managers to whom staffing authority has been further delegated, wholeheartedly accept ownership of the principle.

To help deputy heads and their managers maintain commitment to the merit principle, the Commission has devoted much energy and resources to three activities: providing recruitment services to ensure the availability of top-flight candidates; providing managers with simplified, streamlined staffing procedures consistent with the Act so that decisions can be reached with minimum delay; and providing advice and assistance so that managers can make informed staffing decisions.

For example, and as noted earlier in our chapter 1991 in Review, the Commission itself is now handling the recruitment and referral of administrative support staff in most regions across Canada. It has increased its advice and assistance to departments through such means as regular, formalized consultation with Chiefs of Staffing and Directors of Personnel. It continues to expand and refine its personnel assessment methods. The Enhanced Selection Approach for the Executive Group, developed over the past year, is an example.

The Health of the Merit Principle: Current Status

The Commission is convinced that on the whole, deputy heads and managers are conscientious in the exercise of the authority entrusted to them. Nevertheless, given the number of staffing decisions made under these conditions, mistakes in the application of the merit principle can and do occur.

The major public service employee associations have been increasingly outspoken during recent years in urging the Commission to take a more active role in enforcing the merit principle. Some parliamentarians have recently expressed similar concerns. These perceptions of the Commission's fidelity to its merit principle responsibility are causes for concern.

Finally, as was previously addressed in the chapter dealing with *Trends and Issues*, matters of concern to the Commission are emerging with respect to certain hiring and promotion practices used in departments -- for example, the appointments of term employees and the substantial incidence of acting appointments.

Next Steps

The Commission in 1991 began a review of its current approach to the implementation of the merit principle and the delegation of its authority. Through this review, the Commission seeks to find better means of ensuring that our staffing system is effective but fair; that it values competence, provides equitable access to all, is open to scrutiny, and not only ensures but is seen to ensure merit.

This review entails:

- establishing an overall strategy for managing delegation which brings together the key stakeholders -- the Commission, deputy heads, managers, employees and unions, and personnel administrators -- in making improvements. The intent is to secure the commitment of all parties concerned.
- introducing changes to the current delegation approach, notably by reshaping all current instruments of delegation to clarify Commission expectations of those who exercise such authority; by establishing standards for monitoring and evaluating performance in this area; by reviewing current staffing policies and guidelines to ensure the staffing process is relevant, streamlined and results in effective selection decisions; and by introducing new programs of information and training to assist managers in making sound, meritbased selections.

Among the activities in this latter area, development of an accountability framework for delegated staffing is a priority. The framework will feature clear performance expectations and integrate the Commission's monitoring, audit and evaluation activities. In measuring departmental performance against these expectations, a variety of measurements and information sources will be used: data from central or departmental information systems; audits; thematic studies and evaluations; and ad hoc studies as may be warranted.

This review will provide the ground rules and will allow the Commission to identify any departmental staffing practices which require corrective action. Where such practices are due to flaws in the design of the staffing system, the Commission will remedy them. Where such practices are due to insufficient assistance or inadequate selection tools, the Commission will increase the support it provides to managers as needed. But if our monitoring detects staffing practices which deliberately and improperly disregard the principle of merit, the Commission is resolved to take whatever steps are necessary to enforce compliance. It will identify errant departments and report on these, if need be, in subsequent annual reports. It may take further action through such sanctions as the increased use of boards of inquiry. As an ultimate resort, the Commission will withdraw in whole or in part the staffing authority entrusted to a deputy head where corrective action within the power of the department has not been taken.

In Summation

As noted at the outset of this report, the Commission intends to be proactive in protecting the application of the merit principle in the staffing of the Public Service. This is no newfound commitment: the Commission is merely reaffirming its conviction that the merit principle in staffing, rigourously applied and seen to be rigourously applied, is a powerful factor in maintaining a competent and a motivated Public Service.

The Commission is equally convinced that even though changes are, from time to time, made to the ways in which the Public Service is structured and managed, the merit principle remains as essential as ever. The Commission is therefore determined to do its job well and, in so doing, render an essential benefit to those whom it ultimately serves -- the people of Canada.



APPENDIX

Report on Activities under sections 6(1), 6(4) and 41 of the Act

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority					
Multiculturalism and Citizenship	 Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1991-04-21. 					
Office of the Coordinator, Status of Women	• Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1991-08-01.					
Fisheries and Oceans	 Authority to promote without competition pursuant to the Public Service Employment Act when such promotions are made under the Fisheries Officers Career Progression Program to level 2 of the Technician Group (GT), 1991-03-15. 					
	 Authority to promote without competition pursuant to the Public Service Employment Act when such promotions are made under the Career Diversification Progression Program to level 2 of the Program Administration Group (PM), 1991-05-22. 					
Supply and Services	 Authority to promote without competition pursuant to the Public Service Employment Act when such promotions are made under the Procurement Officer Career Progression Program to level 2 of the Purchasing and Supply Group (PG), 1991-05-30. 					

Transport

- External recruitment authority for appointments to Aircraft Maintenance positions within the Engineering and Scientific Support Group (EG), 1991-01-01.
- Authority to promote without competition pursuant to the Public Service Employment Act when such promotions are made under the Engineer Development Career Progression Program to level 3 of the Engineer and Land Survey Group, Air Navigation System (EN), 1991-03-15.

All departments with the majority of appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*.

 Authority to appoint to senior positions in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical Categories, 1991-06-27.

General Exclusions

Section 41 of the Public Service Employment Act authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the Act authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1991, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Order No. 21 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-119, 17 January 1991 — SI/91-17

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Order No. 22 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-532, 21 March 1991 — SI/91-51

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1991-507, 21 March 1991 — SOR/91-229

This Order excludes from the application of the Public Service Employment Act persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months to positions in the Department of External Affairs in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Programme Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social Science Support, Organization and Methods and Personnel Administration groups during the period beginning on 1 April 1991 and ending on 31 March 1993. This Order replaces three previous Orders which were approved in 1985, 1987 and 1989.

Department of Public Works Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1991-576, 27 March 1991 — SOR/91-239

This Order excludes from the application of the Public Service Employment Act persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less that six months to positions in the Department of Public Works in the Technical, Operational and Administrative Support categories and in the Town Planning and Engineering and Land Survey groups of the Scientific and Professional category during the period beginning on 1 April 1991 and ending on 31 March 1993. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1983, 1985. 1987 and 1989.

Statistics Canada 1991 Census Program Terms Under Six Months Exclusion Approval Order P.C. 1991-772, 25 April 1991 — SOR/91-292

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months with Statistics Canada in the Administrative Support and Operational categories in connection with the processing of the 1991 Census of Population and Census of Agriculture questionnaires. The Order is in effect from 1 May 1991 to 31 March 1992.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Certain Positions (Air Traffic Control Group) P.C. 1991-771, 25 April 1991 — SI/91-65

This Order allows selection by seniority and without right of appeal for the appointment of air traffic controllers to training and to operational positions. It also allows the transfer by seniority and without right of appeal of willing air traffic controllers to positions at lower levels in lower density units. This staffing system for air traffic controllers, based on seniority, has been in operation since January 1980. Since then, several Exclusion Approval Orders have been approved to this end. The current Order is in effect from 1 May 1991 to 30 April 1996.

Order No. 23 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed for five years or more) P.C. 1991-1688, 5 September 1991—SI/91-123

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Supply and Services Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1991-2351, 28 November 1991 — SOR/91-697

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Supply and Services in the Administrative Support category during the period beginning on 1 December 1991 and ending on 30 November 1993. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1987 and 1989.

Management Trainee Program Exclusion Approval Order P.C. 1991-2483, 12 December 1991 — SOR/92-38

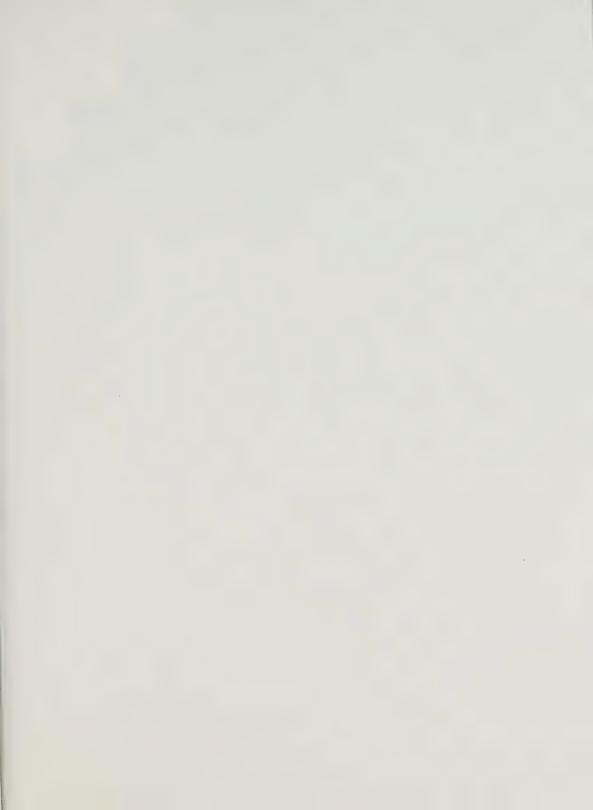
This Order is intended to facilitate and expedite the initial appointment of persons to positions in the Management Trainee Group (MM) and their subsequent training assignments during the Management Trainee Program. The Order excludes appointments associated with the Management Trainee Program from the provisions of the *Public Service* Employment Act respecting merit, selection standards, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs' priorities. This is the first such Order and it will be in effect during the period beginning on 16 December 1991 and ending on 31 December 1996.

Note: The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, six persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the *Act* or not.

Order in Council Number Duration		Name	Title			
1007	1991-06-06 during pleasure	Dan E. Goodleaf	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development			
1076	1991-06-12 during pleasure effective 17 June 1991	Jocelyne Bourgon	Associate Secretary to the Cabinet for Federal-Provincial Relations			
1120	1991-06-13 during pleasure	Jean-Claude Lebel	Special Advisor to the Minister responsible for the Federal Office of Regional Development - Quebec			
1702	1991-09-05 during pleasure effective 9 September 1991	Nicholas d'Ombrain	Deputy Secretary to the Cabinet (Machinery of Government and Senior Personnel), Privy Council Office			
1704	1991-09-05 during pleasure effective 9 September 1991	Peter Harder	Associate Deputy Minister (Immigration)			
2224	1991-11-19 during pleasure for a term ending on 12 November 1993	Ralph Barrie	Special Advisor to the Minister of Agriculture			





GLOSSARY



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affected employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Andit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.



Continuous course

A continuous course is a full-time basic second language course given seven hours a day from Monday morning to Friday afternoon. The purpose of this course is to enable students to obtain the level of bilingualism required by their departments.



Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least 4%.



Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

Exclusion approval order

A legislative instrument which, pursuant to section 41 of the *Public Service Employment Act* and with the approval of the Governor in Council, provides for the exclusion by the Public Service Commission of any position, individual or class of positions or individuals, in whole or in part from the operation of the *Act*.



Human Resources Development Council

The Human Resources
Development Council (HRDC)
provides a central focus for the
collective interests of management in
human resource development. Its
mandate is to set the direction at the
strategic and corporate level for the
management of people in the federal
Public Service, so that the
Government of Canada has the calibre
of human resources to deliver services
of high quality in an efficient and
effective manner.



Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.



Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than 4% of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.



Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs. (Effective January 1992, the Management Category was renamed the Executive Group.)

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.



National Joint Council

A consultative body created by Order in Council in 1944 to promote the efficiency of the Public Service and the well-being of its employees by providing for regular consultation between the government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*. The Council deals with matters covered by collective agreements, as well as other terms and conditions of employment.



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudically affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.



Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

Administrative

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

Statutory

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act.*

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least 4% of the maximum rate of pay of the former position.



Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies, or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category. (Effective January 1992, this group was integrated with the EX-1 level of the Executive Group.)

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.



Training

· Developmental training

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resource requirements.

· Statutory training

Training given to incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group members (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.

Non-statutory training
 Training given to clients in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)



Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.



Visible minority groups (see Members of visible minority groups)



Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.





Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-5010 TDD (Telecommunications Device for the Deaf) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office
Brunswick Building

1888 Brunswick Street 7th Floor Halifax, Nova Scotia

B3J 1M8

(902) 426-2990 TDD 426-6246

District Offices

777 Main Street 7th Floor Moncton, New Brunswick E1C 1E9

(506) 857-6616 TDD 857-6624

Cormack Building 2 Steers Cove P.O. Box 6086 St. John's, Newfoundland A1C 5X8

(709) 772-3100 TDD 772-4317

Royal Trust Tower 119 Kent Street Suite 420 Charlottetown, Prince Edward Island C1A 1N3

(902) 566-7030 TDD 566-7039

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor Montreal, Quebec H2Z 1X4

(514) 283-5776 TDD 283-2467

District Office

Place Sillery 1126 St-Louis Road Room 205 Sillery, Quebec G1S 1E5

(418) 648-3230 TDD 648-7273

National Capital

Regional Office 66 Slater Street

3rd Floor Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-8436 TDD 996-1205

Regional and District Offices

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building 1 Front Street West 3rd Floor Toronto, Ontario M5J 2V2

(416) 973-3131 TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building 344 Edmonton Street Suite 200 Winnipeg, Manitoba R3B 2L4

(204) 983-2486 TDD 983-6066

District Office

1975 Scarth Street Suite 400 Regina, Saskatchewan S4P 2H1

(306) 780-5720 TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office
Canada Place
9700 Jasper Avenue
Main Floor
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144 TDD 495-3130 Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161 P.O. Box 1119 Iqaluit, Northwest Territories X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre 757 West Hastings Street 2nd Floor Vancouver, British Columbia V6C 3G4

(604) 666-0350 TDD 666-6868

District Offices

Federal Building 1230 Government Street Room 404 Victoria, British Columbia V8W 1Y3

(604) 363-0589 TDD 666-0564

(includes Northern Careers Program) 300 Main Street Suite 400 Whitehorse, Yukon Y1A 2B5

(403) 667-3900

VLWE: 495-3130

tt1E-S6t (E0t)

L21 dG3

Bureau 400 Edmonton (Alberta) des carrières du Grand Nord) 9700, avenue Jasper (incluant le Programme Rez-de-chaussée Canada Place YLWE: 999-0294 Bureau régional 6850-696 (409) du Nord-Ouest EXI W8V Alberta et Territoires Victoria (Colombie-Britannique) Pièce 404 ATME: 780-6719 1230, rue Government 0272-087 (308) Immeuble Federal Bureaux de district S4P 2H1 Regina (Saskatchewan) ATME: 666-6868 1975, rue Scarth 0550-999 (409) Bureau 400 Bureau de district APC 3Ct Vancouver (Colombie-Britannique) YLWE: 983-6066 757, rue Hastings ouest 987-586 (407) 2e étage Centre Sinclair K3B 5F4 Bureau régional Winnipeg (Manitoba) 344, rue Edmonton Pacifique et Yukon Bureau 200 Immeuble MacDonald 8979-626 (618) Bureau régional 0H0 A0X Manitoba et Saskatchewan Idaluit (Territoires du Nord-Ouest) YLWE: 973-2269 C.P. 1119 Inmeuble 161 1515-579 (314) (403) 873-3525 MSJ 2V2 Toronto (Ontario) I, rue Front ouest XIA 2RI Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) 3e étage Immeuble Dominion Public C.P. 2730 Bureau regional Immeuble Precambrian au Grand Nord Programmes des carrières Ontario

0068-766 (504)

300, rue Main Whitehorse (Yukon)

XIY SB2

9314-666

télécommunications pour malentendants):

0105-966 (£19)

Ottawa (Ontario)

300, avenue Laurier ouest

L'Esplanade Laurier, Tour ouest

KIYOWY

ATME (appareil de

Bureaux régionaux et de district

Bureau régional Complexe Guy-Favreau 8e étage 200, boulevard René-Lévesque ouest Montréal (Québec)

(514) 283-5467 ATME: 283-2467

H2Z IX4

Quebec

Bureau de district Place Sillery Bureau 205 1126, chemin St-Louis Sillery (Quebec)

(418) 648-3230 ATME: 648-7273

CI2 IE2

Capitale nationale

Bureau régional 66, rue Slater 3e étage Ottawa (Ontario) K1A 0M7

(613) 996-8436 ATME: 996-1205

Atlantique

Bureau régional Immeuble Brunswick 1888, rue Brunswick 7e étage Halifax (Nouvelle-Écosse) B31 1M8

(602) 426-2990 ATME: 426-6246

Bureaux de district 777, rue Main 7e étage Moncton (Nouveau-Brunswick)

(506) 857-6616 ATME : 857-6624

EIC IE6

Immeuble Cormack

2 Steers Cove C.P. 6086 St. John's (Terre-Neuve) A1C 5X8

(709) 772-3100 ATME : 772-4317

Tour Royal Trust Bureau 420 119, rue Kent

C1A 1N3
C1A 1N3

(902) 566-7030 ATME: 566-7039

69





Vérification

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en matière de les pouvoirs délégués en matière de gestion du personnel.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère aux termes de l'article 31 de la Loi sur termes de l'article 31 de la Loi sur temploi dans la Jonction publique. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la devant un comité constitué par la



Selection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Methode de sélection qui se fait par voie de reclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait représentation de ce groupe sur le marché du travail.



Réaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une maijeur lorsque au moins dix fonctionn. Il y a réaménagement fonction. Il y a réaménagement durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, asont touchés en même temps.

Reclassification

Momination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Renvoi pour incapacité incompétence ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique, lorsque «l'administrateur incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions.

L'administrateur général recommande ce renvoi à la Commission et le fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions.

Postvérification

valables et adéquates. vérification et si ces mesures sont pour corriger les lacunes relevées à la des mesures prises par le ministère pour déterminer la nature et la portée Activité de suivi d'une vérification

Présentation

retenir pour des postes à pourvoir. les titres et qualités permettent de les recensés par voie de répertoire et dont Fait de proposer des candidats

- avant quiconque pour une Droit d'être pris en considération • administrative
- considération avant quiconque pour Droit d'être nommé ou pris en e segase Commission. conformité avec la politique de la nomination sans concours, en

l'emploi dans la fonction publique.

comme le prescrit la Loi sur

une nomination sans concours,

antèrieur.

fixe d'échelon, l'augmentation doit ne comporte aucune augmentation nouveau poste. Si le nouveau poste petite augmentation d'échelon du équivalente ou supérieure à la plus de son poste antérieur d'une somme maximal de traitement dépasse celui groupe ou sous-groupe) dont le taux professionnel, ou dans un autre meme groupe ou sous-groupe un poste (de niveau supérieur dans le Nomination d'un fonctionnaire à Promotion

de traitement maximal du poste

être égale ou supérieure à 4 % du taux

Priorité

Jouction publique. assujetti à la Loi sur l'emploi dans la organisme gouvernemental non bublique ou appartenant à un n'appartenant pas à la fonction Nomination d'une personne

maximal doit être d'au moins 4 %.

comporte aucune augmentation fixe

d'échelon, la diminution du taux

antérieur. Si le poste antérieur ne

augmentation d'échelon du poste

traitement doit être équivalent ou

L'écart entre les taux maximaux de

poste qu'occupait le fonctionnaire.

de traitement est inférieur à celui du

ou sous-groupe) dont le taux maximal

professionnel ou dans un autre groupe

un poste (de niveau inférieur dans le

même groupe ou sous-groupe

supérieur à la plus petite

Nomination intérimaire

Nomination externe

à celui du poste qu'elle occupe. maximum de traitement est supérieur responsabilités d'un poste dont le taux donnée, les fonctions et les accomplir, pendant une période Désignation d'une personne pour

Nomination interne

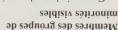
·ənbijqnd uoisəuof assujettie à la Loi sur l'emploi dans la ou nomination interministérielle, Nomination au sein d'un ministère,



Personne handicapée

nature permanente. d'une difficulté d'apprentissage de mental, psychiatrique ou sensoriel ou raison d'un handicap physique, employeur la considérerait ainsi en désavantagée ou qui croit qu'un personne qui se considère bsr personne handicapée une Aux fins de l'emploi, on entend

Nomination d'un fonctionnaire à Mutation régressive



minorité visible au Canada. leur couleur, appartiennent à une Ceux qui, de par leur origine ou

laqqa nu'b tajdo'l tist Méthodes de sélection ayant

lieu à un ou à plusieurs appels. Méthodes de sélection ayant donné

ouvrant droit à un appel Méthodes de sélection

·ənbijqnd sur l'emploi dans la fonction aux termes de l'article 21 de la Loi qui peuvent donner lieu à un appel Certaines méthodes de sélection

Mise en disponibilité

Cette décision est sans appel. le fonctionnaire en disponibilité. règlements de la Commission, mettre général peut, en conformité avec les circonstances, l'administrateur d'une fonction». Dans ces travail ou par suite de la suppression ne sont plus nécessaires faute de fouction publique, «dont les services 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la personne, aux termes du paragraphe Fait de mettre fin à l'emploi d'une

Mutation latérale

poste antérieur. 4 % du taux maximal de traitement du d'échelon, l'écart doit être inférieur à comporte aucune augmentation fixe boste. Si le nouveau poste ne augmentation d'échelon du nouveau antérieur est intérieur à la plus petite uonveau poste et celui du poste taux maximal de traitement du groupe) de sorte que l'écart entre le on dans un autre groupe ou sousgroupe et sous-groupe professionnel, un poste (au même niveau du même Nomination d'un fonctionnaire à

Service. devant satisfaire aux obligations du Gendarmerie royale du Canada cours fédérales; et personnel de la gouverneur en conseil; juges des personnes nommées par le droits; personnel des ministres; leur poste; titulaires détenant des plus aux exigences linguistiques de (EX); employés qui ne satisfont



Groupe de la direction (EX)

plupart des sous-ministres adjoints. comprend cinq niveaux et qui inclut la la catégorie de la gestion, qui Groupe professionnel supérieur de

(MR) supérieure Groupe de la gestion

direction.) au niveau EX-1 du groupe de la janvier 1992, ce groupe a été intégré comprend qu'un seul niveau. (En la catégorie de la gestion, qui ne Groupe professionnel inférieur de

minorités visibles») rubrique «Membres des groupes de Groupe de minorités visibles (voir

Groupe professionnel

privé. du travail déterminé dans le secteur Cela s'applique souvent à un marché il faut des aptitudes de même nature. de tâches semblables pour lesquelles professionnelle comprenant des types Subdivision d'une catégorie



pouvoirs de dotation Instrument de délégation des

personnes qui relèvent de lui. ces pouvoirs et fonctions à des par l'administrateur en question de conditions, et approuve la délégation tonctions, sous réserve de certaines son nom, certains de ses pouvoirs et administrateur général à exercer, en Commission autorise un Document par lequel la

Equité en matière d'emploi

groupes désignés. historique qu'aient pu subir certains afin de rectifier tout désavantage des mesures correctives soient prises du travail canadien; et à s'assurer que les groupes faisant partie du marché la fonction publique représente tous normal de dotation fasse en sorte que due des systèmes, que le processus s'assurer, tant sur le plan des attitudes Pratiques d'emploi destinées à

Excedentaires

fonctionnaire déclaré excédentaire. ouvrant droit à une priorité de période (normalement de six mois) fonction publique avant la fin de la n'y a pas de poste de rechange à la sera notifiée à un fonctionnaire s'il un poste. La mise en disponibilité disponibilité et jugés aptes à occuper fonctionnaires appelés à être mis en Ce droit est accordé aux pour une nomination sans concours. en considération avant quiconque Personnes ayant droit d'être prises



Fonctionnaire touché

réaménagement de l'effectif. ne seront plus requis en raison d'un durée indéterminée dont les services Fonctionnaire nommé pour une

Formation

- nerfectionnement
- · Formation non-statutaire matière de ressources humaines. exigences dui ont été recensées en compétent pour répondre aux qu'on dispose d'un personnel Formation visant à faire en sorte
- · Formation statutaire aspirations de leur carrière. primaines et aux besoins reliés aux planification en ressources pour répondre aux besoins de Formation donnée à des clients
- membres du groupe de la direction profil linguistique a été rehaussé; impératifs ou à des postes dont le nommés à des postes non Formation donnée aux titulaires

Délégation des pouvoirs de dotation

qui relèvent de lui. pouvoirs et fonctions à des personnes l'administrateur général de ces approuve aussi la délégation par certaines conditions. La Commission pouvoirs et fonctions, sous réserve de d'exercer en son nom certains de ses donne à un administrateur général Autorisation que la Commission

Droit d'appel

pour incapacité. rétrogradation pour incompétence ou recommandation de renvoi ou de de la fonction publique ou sur une de fait ou en instance dans les rangs d'appel enquête sur une nomination Droit d'obtenir qu'un comité



(ənbijqnd Loi sur l'emploi dans la fonction Emploi à temps partiel (assujetti à la

1er janvier 1981). d'un travail similaire (depuis le pour les personnes qui s'acquittent quotidien ou hebdomadaire établies tiers des heures normales de service habituellement de travailler plus du travaillant pas à plein temps, est tenu Emploi dont le titulaire, ne

durée indéterminée Emploi pour une

déterminée. piein dont la durée n'est pas Emploi à temps partiel ou à temps

période déterminée Emploi pour une

·sniq période déterminée de six mois et tonctionnaires nommés pour une rapport, n'entrent que les une période déterminée). Dans ce d'avance (fonctionnaire nommé pour plein pendant une période déterminée Emploi à temps partiel ou à temps

F E X I Ø N E

Conseil national mixte

des conditions d'emploi. de conventions collectives ainsi que publique. Le Conseil traite des clauses relations de travail dans la fonction négociateurs en vertu de la Loi sur les d'employés accréditées comme agents d'employeur, et les associations régulières entre l'Etat, à titre employés au moyen de consultations publique et améliorer la situation des accroître l'efficacité de la fonction decret ministériel en 1944 pour Un organisme consultatif créé par

Cours continu

par le ministère. le niveau de bilinguisme déterminé de permettre aux étudiants d'atteindre heures par Jour. Le but de ce cours est vendredi après-midi à raison de sept temps plein du lundi matin au pase de langue seconde dispensé à Un cours continu est un cours de

Decret d'exemption

19 701° de l'application en tout ou en partie de catégorie de postes ou de personnes, d'un poste, d'une personne, d'une Commission de la fonction publique en conseil, prévoit l'exemption par la et avec l'approbation du gouverneur supplied dans la fonction publique conformément à l'article 41 de la Loi Un instrument législatif qui,

Catégorie professionnelle

exploitation. technique, soutien administratif et administration et service extérieur, scientifique et professionnelle, catégories suivantes: gestion, requise. On retrouve notamment les par le type de préparation scolaire tonctions propres à chaque emploi et dui se distinguent par la nature des Vaste série de familles d'emplois

Cessation d'emploi

pouvoir exclusifs de nomination. où la Commission a le droit et le dans la partie de la fonction publique Fin de l'emploi d'une personne

Chances d'avancement amoindries

bont entendre un appel dans ce sens. comité d'appel a alors compétence que les chances ont été amoindries, un d'un autre fonctionnaire. Si on estime fait ou en instance, sans concours, serait entravée par la nomination de de carrière d'un fonctionnaire a été ou décider si la progression immédiate Il incombe à la Commission de

ressources humaines Conseil de perfectionnement des

qualité de façon efficiente et efficace. capables d'offrir des services de haute dispose de ressources humaines que le gouvernement du Canada de la fonction publique fédérale afin stratégique de la gestion du personnel pour mandat d'établir l'orientation ressources humaines. Le conseil a domaine du perfectionnement des collectifs de la gestion dans le pour mission de veiller aux intérêts des ressources humaines (CPRH) a Le Conseil de perfectionnement

19qqA

incompétence ou pour incapacité, renvoi ou de rétrogradation pour instance, ou une recommandation de nomination interne de fait ou en les circonstances entourant une fonction publique, fasse enquête sur 5 (d) de la Loi sur l'emploi dans la constitué aux termes du paragraphe Demande pour qu'un comité,

Autochtones

'unut Indiens non inscrits, les Métis et les englobent les Indiens inscrits, les Les autochtones du Canada



Catégorie de la gestion

direction.) gestion est devenue le groupe de la (En janvier 1992, la catégorie de la finances et des relations publiques. et de la gestion du personnel, des L'application des méthodes de gestion programmes, de la conception et de formulation et de l'application des des objectifs généraux, de la (EX et SM) chargés de l'élaboration composant de deux groupes de cadres Catégorie professionnelle se





Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait six personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouvermeur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

Titre	moN	Durée	Vuméro du décret
Sous-ministre délègué du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	Dan E. Goodleaf	1991-06-06 à titre amovible	۷001
Secrétaire déléguée du Cabinet nour les felations	Jocelyne Bourgon	1991-06-12 stitre amovible	9201
rédérales-provinciales		à compter du 17 juin 1991	
Conseiller spécial auprès du ministra responsable du Bureau fédéral de développement régional (Québec)	Jean-Claude Lebel	1991-06-13 à titre amovible	1120
Sous-secrétaire du Cabinet (Appareil gouvernemental et personnel supérieur), Bureau du Conseil privé	Micholas d'Ombrain	1991-09-05 à titre amovible à compter du 9 septembre 1991	7071
Sugələb ərtəinim-suo. (notistgimml)	Peter Harder	1991-09-05 à titre amovible à compter du 9 septembre 1991	† 0/1
Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture	SirnsB AqlisA	1991-11-19 à titre amovible jusqu'au 12 novembre 1993	52224

- DORS/91-697 C.P. 1991-2351, 28 novembre 1991 Approvisionnements et Services trois mois au ministère des personnes employées pour moins de Décret approuvant l'exemption de

.6891 19 décrets antérieurs, approuvés en 1987 1993. Ce décret remplace deux ler décembre 1991 au 31 novembre au cours de la période allant du la catégorie du soutien administratif, Approvisionnements et Services dans des postes au ministère des déterminée de moins de trois mois à nommées pour une période de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur de la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application

DORS/92-38 C.P. 1991-2483, 12 décembre 1991 Programme de stagiaires en gestion Decret d'exemption visant le

au 31 décembre 1996. sera en vigueur du 16 décembre 1991 du premier décret de ce genre, et il du personnel d'un ministre. Il s'agit les congés et les priorités de membres appels et les mises en disponibilité, sélection, les listes d'admissibilité, les concernent le mérite, les normes de inp supilduq noitznot bl sabb dispositions de la Loi sur l'emploi afférentes à ce programme des Le décret affranchit les nominations Programme de stagiaires en gestion, anpsedneutes dans le cadre du leurs affectations de formation stagiaires en gestion (MM) ainsi que personnes à des postes du groupe accélérer la nomination initiale de Ce décret vise à faciliter et à

> TR/91-65 C.P. 1991-771, 25 avril 1991 circulation aérienne) postes (groupe du contrôle de la certaines personnes et de certains Dècret approuvant l'exemption de

ler mai 1991 au 30 avril 1996. Le décret actuel est en vigueur du approuvés à cette fin depuis ce temps. Plusieurs décrets d'exemption ont été fonctionne depuis janvier 1980. contrôleurs de la circulation aérienne dotation axé sur l'ancienneté pour les circulation aérienne. Ce régime de des zones de contrôle à plus faible des postes de niveau inférieur dans circulation aérienne qui le veulent à droit d'appel de contrôleurs de la mutation selon l'ancienneté et sans opérationnels. Il permet également la de formation et à des postes de la circulation aérienne à des postes fins de la nomination de contrôleurs l'ancienneté et sans droit d'appel aux Ce décret permet la sélection selon

Ce décret facilite la nomination TR/91-123 C.P. 1991-1688, 5 septembre 1991 employees depuis cinq ans ou plus) et de certains postes (personnes l'exemption de certaines personnes Décret nº 23 approuvant

peneticiaires de priorité. une liste d'admissibilité ou aux préférence aux personnes inscrites sur accordent habituellement la dans la fonction publique qui dispositions de la Loi sur l'emploi II suspend aussi l'application des quoit d'en appeler de ces nominations. depuis cinq ans ou plus. Il retire le employees dans la tonction publique une période déterminée qui sont certaines personnes nommées pour pour une durée indéterminée de

> publics six mois au ministère des Travaux personnes employées pour moins de Décret approuvant l'exemption de

DORS/91-239 C.P. 1991-576, 27 mars 1991 —

des postes au ministère des Travaux déterminée de moins de six mois à nommées pour une période de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur de la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application

1987 et 1989. antérieurs, approuvés en 1983, 1985, dècret remplace quatre décrets lei avril 1991 au 31 mars 1993. Ce cours de la période allant du scientifique et professionnelle, au et génie et arpentage de la catégorie ainsi que dans les groupes urbanisme exploitation et soutien administratif, publics dans les catégories technique,

Ce décret soustrait à l'application DORS/91-292 C.P. 1991-772, 25 avril 1991 — Statistique Canada du Recensement de 1991 à mois dans le cadre du programme periode déterminée de moins de six personnes employées pour une Decret approuvant l'exemption de

7661 vigueur du lei mai 1991 au 31 mars agricole de 1991. Ce décret est en la population et au recensement questionnaires liés au recensement de exploitation en vue du traitement des les catégories soutien administratif et des postes de Statistique Canada dans déterminée de moins de six mois à nommées pour une période de la tonction publique qui sont bnplique des personnes de l'extérieur de la Loi sur l'emploi dans la fonction

la Partie II de la Gazette du Canada. d'enregistrement de chaque décret publié dans statutaires) désigne le numéro DORS (décrets, ordonnances et règlements Le préfixe TR (textes réglementaires) ou Nota:

- Pouvoir de recruter des candidats de l'extérieur en vue de les nommer à des postes d'entretien d'aéronefs dans le groupe Soutien technologique et scientifique (EG), 1991-01-01.
- Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique, dans le cadre du Programme d'avancement professionnel des ingénieurs au niveau 3 du groupe Génie et arpentage, Système de navigation aérienne (EN), 1991-03-15.
- Pouvoir d'effectuer des nominations à des postes supérieurs dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique, de l'administration et du service extérieur, et la catégorie technique, 1991-06-27.

Tous les ministères ayant la majorité des pouvoirs de nomination en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Affaires extérieures

C.P. 1991-507, 21 mars 1991 — DORS/91-229
Ce décret soustrait à l'application

1985, 1987 et 1989. trois décrets antérieurs, approuvés en 31 mars 1993. Ce décret remplace période allant du lei avril 1991 au gestion du personnel, au cours de la organisation et méthodes, ainsi que sontien des sciences sociales, services divers, techniciens divers, manoeuvres et hommes de métier, stenographie et dactylographie, mécanique des données, secrétariat, communications, traitement écritures et aux règlements, approvisionnement, commis aux des programmes, achat et services d'information, administration administratifs, gestion des finances, extérieures dans les groupes services des postes au ministère des Affaires déterminée de moins de six mois à nommées pour une période de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur de la Loi sur l'emploi dans la fonction

Décret n° 21 approuvant

l'exemption de certaines personnes
et de certains postes (personnes
employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1991-119, 17 janvier 1991—
TR/91-17

Ce décret facilite la nomination
Ce décret facilite la nomination

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nominées pour une période déterminée qui sont depuis cinq ans ou plus. Il retire le depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux périorités sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret n° 22 approuvant
1'exemption de certaines personnes
et de certains postes (personnes
employées depuis cinq ans ou plus)
C.P. 1991-532, 21 mars 1991 —
TR/91-51
Ce décret facilite la nomination

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le deroit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la secordent habituellement la ne fiste d'admissibilité ou aux une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Exemptions générales

Les décrets d'exemption, l'exemption prévue à l'article 41. qui tombent sous le coup de ant le sort des postes ou des personnes Commission, à statuer, par règlement, sur recommandation de la Loi autorise le gouverneur en conseil, conseil. Le paragraphe 37(1) de la approuvée par le gouverneur en tout comme son annulation, doit être publique. Toute décision en ce sens, contraire aux intérêts de la fonction application difficilement réalisable et dispositions) si elle estime pareille Loi (ou de certaines de ses on de personnes de l'application de la personne ou une catégorie de postes Commission à exempter un poste, une dans la fonction publique autorise la L'article 41 de la Loi sur l'emploi

judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins en gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets en application, la Commission en application, la Commission En 1991, après consultation avec

les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes.

Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi

L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique stipule que la dans la Jonction publique stipule que la commission doit rendre compte annuellement des activités exercées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation de pouvoirs, et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la Loi.

Délégation de pouvoirs de dotation

Approvisionnements et Services

Pêches et Océans	Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la
Bureau de la Coodonnatrice, Situation de la femme	 Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1991-08-01.
Multiculturalisme et Citoyenneté	• Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1991-04-21.
919isiniM	Nature des pouvor délégues

approvisionnement (PG), 1991-05-30.

Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme d'approvisionnement au niveau 2 du groupe Achat et d'approvisionnement au niveau 2 du groupe Achat et

niveau 2 du groupe Techniciens (GT), 1991-03-15.

 Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de diversification et d'avancement professionnel au niveau 2 du groupe Administration de programmes (PM), 1991-05-22.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme d'avancement professionnel des agents des pêches au



motivèe. tonction publique compétente et qui permettra de maintenir une vu comme tel, est un puissant facteur dotation, rigoureusement appliqué et laquelle le principe du mérite dans la simplement sa conviction selon Commission réaffirme tout engagement nouveau : la publique. Il ne s'agit pas là d'un mérite à la dotation de la fonction protéger l'application du principe du

ceux qu'elle sert -- les Canadiens. faisant, à en faire largement bénéficier bien s'acquitter de son mandat et, ce La Commission est donc déterminée à continue d'être tout autant essentiel. publique, le principe du mérite mode de gestion de la fonction occasionnellement à la structure et au changements apportés convaincue qu'en dépit des

par rapport à ces attentes, on utilisera mesurer la performance d'un ministère d'évaluation de la Commission. Pour de contrôle, de vérification et rendement et englobera les activités des attentes claires en matière de est une priorité. Le cadre comportera prèvoit être proactive en vue de comptes sur la dotation par délégation début de notre rapport, la Commission général permettant de rendre des Comme nous l'avons indiqué au chapitre, l'établissement d'un cadre Parmi les activités à ce dernier

pas apporté les correctifs voulus en un administrateur général qui n'aura partie, le pouvoir de dotation confié à Commission retirera, en tout ou en d'enquête. En dernier ressort, la recours accru aux commissions au moyen de sanctions telles que le ultérieurs. Elle peut également sévir lieu, dans les rapports annuels ministères fautifs et les citera, s'il y a principe. Elle identifiera les obliger les responsables à appliquer le a prendre les mesures voulues pour mérite, la Commission est déterminée de taçon délibérée du principe du dotation qui ne tiennent pas compte permet de déceler des méthodes de gestionnaires. Si notre contrôle l'aide qu'elle fournit aux Commission augmentera au besoin des outils de sélection inadéquats, la attribuables à un manque d'aide ou à remediera. Lorsqu'elles seront système de dotation, la Commission y raison de défauts de conception du ces méthodes auront été adoptées en qui méritent d'être corrigées. Lorsque de dotation utilisées par les ministères paramètres et de cerner les méthodes L'examen permettra d'établir les pesoins.

évaluations; études spéciales selon les

vérifications; études thématiques et

données des systèmes d'information

différentes sources d'information :

centraux ou ministériels;

divers moyens de mesure et

ministère.

vertu des pouvoirs conférés à son

Etapes suivantes

,I91 principe du mérite et est perçu comme minutieux, assure l'application du à l'emploi, peut soutenir un examen la compétence, assure l'égalité d'accès dotation juste et efficace, qui valorise elle cherche à établir un système de de délégation de pouvoir. Ce faisant, d'application du principe du mérite et entrepris d'examiner sa méthode En 1991, la Commission a

· établissement d'une stratégie : sinevius Cet examen comporte les points

remodelant tous les instruments de de délégation, notamment en · modification de la méthode actuelle toutes les parties en cause. ainsi s'assurer l'engagement de améliorations. La Commission veut d'apporter ensemble des administrateurs du personnel -leurs syndicats, ainsi que les gestionnaires, les fonctionnaires et administrateurs généraux, les intervenants -- la Commission, les qui permet aux principaux globale de gestion de la délégation

merile. éclairés, fondés sur le principe du gestionnaires à faire des choix tormation pour aider les programmes d'information et de en mettant en place de nouveaux décisions en matière de sélection; et permette de prendre de bonnes sort pertinent et simplifié et sorte que le processus de dotation matière de dotation pour faire en fignes directrices existantes en examinant les politiques et les rendement dans ce domaine; en de contrôle et d'évaluation du pouvoir; en établissant des normes l'égard de ceux qui exercent ce les attentes de la Commission à délégation existants pour préciser

Par exemple, comme nous l'avons

élaborée l'an dernier, en est un pour la catégorie de la gestion, améliorée en matière de sélection d'évaluation du personnel. L'approche développer et à raffiner ses méthodes personnel. Elle continue en outre à de dotation et les directeurs du régulières et officielles avec les chefs le cadre, notamment, de rencontres conseils et d'aide aux ministères dans Canada. Elle donne davantage de dans la plupart des régions du personnel de soutien administratif recrutement et de la présentation du s'occupe maintenant elle-même du l'année 1991, la Commission chapitre intitulé Rétrospective de indiqué précédemment dans le

du principe du mérite L'état actuel

exemple.

La Commission est convaincue

effectivement. peuvent se produire et se produisent l'application du principe du mérite circonstances, des erreurs dans dotation qui sont prises dans ces nombre de décisions en matière de confié. Néanmoins, étant donné le l'exercice du pouvoir qui leur a été gestionnaires sont consciencieux dans administrateurs généraux et les dne, dans l'ensemble, les

Les principaux syndicats des

employés de la fonction publique

Tendances et enjeux, la Commission souligné dans le chapitre intitulé Enfin, comme nous l'avons déjà mérite sont sources de préoccupation. responsabilité à l'égard du principe du Commission s'acquitte de sa perceptions quant à la manière dont la préoccupations du même ordre. Ces récemment exprimé des mérrite. Quelques députés ont actif dans l'application du principe du Commission de jouer un rôle plus dernières années pour presser la n'ont pas mâché leurs mots ces

nominations interimaires.

déterminée et le nombre important de

fonctionnaires pour une période

utilisées dans les ministères -- par

se préoccupe de certaines méthodes

de recrutement et de promotion

exemple, les nominations de

dotation. décisions éclairées en matière de gestionnaires puissent prendre des conseils et de l'aide afin que les les plus courts délais; et fournir des puissent prendre des décisions dans conformes à la Loi, de façon qu'ils méthodes de dotation simplifiées et fournir aux gestionnaires des avoir des candidats de haut niveau; des services de recrutement pour ressources à trois activités : assurer consacré beaucoup d'énergie et de principe du mérite, la Commission a respecter leur engagement envers le

généraux et leurs gestionnaires à Pour aider les administrateurs principe du mérite. acceptent sans réserve de défendre le pouvoir de dotation a été confié, gestionnaires des ministères, à qui le administrateurs généraux et les gestionnaires, au moyen duquel les partenariat actif avec les la Commission a mis en place un principe du mérite, de s'engager au

respecter ce principe. Dans cet esprit, même titre que la Commission à faire Jes bersonnes chargées d'appliquer le responsabilités, dont l'obligation, pour cependant l'attribution de certaines

La délégation de pouvoir entraîne pouvoirs délégués. par les ministères en vertu des nominations sont maintenant faites généraux. Environ 96 % de toutes les de dotation aux administrateurs graduelle de la délégation du pouvoir l'introduction et à la mise en oeuvre l'effectif fédéral, on a assisté à et de la complexité grandissantes de des années 1970, en raison de la taille résultats de ces décisions. Au début doivent vivre étroitement avec les entre les mains des personnes qui les décisions en matière de dotation la Commission le pouvoir de remettre

fonction publique de 1967 a confié à La Loi sur l'emploi dans la

La délégation fondé. soumises à un examen minutieux et processus donné peuvent être Enfin, il signifie que les étapes d'un comprendre le processus de dotation. participants puissent facilement

transparence exige également que les observateurs. Le principe de la concours ainsi que pour d'autres fonctionnaires qui participent à un dotation doivent être logiques pour les gens. Les décisions en matière de aussi être perçu comme tel par les doit non seulement être juste, mais signifie que le processus de dotation du processus de dotation. Cela gouvernement exige la transparence les aspects du fonctionnement du d'ouverture qui doit caractériser tous

Plus près de nous, l'esprit

du principe du mérite et à une

juste accès à l'emploi et à

barrières systémiques ou

est à l'image de la société qu'elle sert.

fonction publique dont la composition

valeur stable, essentielle au maintien

l'équité en matière d'emploi ont un

la Commission). L'assurance que les

où ces méthodes étaient du ressort de

gouvernement fédéral (dans la mesure

de tous les Canadiens à l'emploi au

comportementales à l'égalité d'accès

méthodes de dotation qui posaient des

l'importance des droits de la personne

1970, le fait que la Commission ait

Au cours des années 1960 et

sous-tendre le processus de dotation.

constitue une autre valeur qui vient

mauvaises méthodes de dotation

mener à la suite d'allégations de

enquêtes que la Commission peut

impartial grâce aux appels ou aux

fonctionnaires d'avoir un recours

de dotation. L'assurance qu'ont les

officialisé dans la législation et

En 1961, ce droit d'appel a été

cours des années suivantes, la

entendu son premier appel et, au

C'est en 1938 que la Commission a

présumées nominations arbitraires.

d'appel des fonctionnaires contre de élargi après 1908 pour inclure le droit

Le processus de dotation s'est

continue de faire partie du processus

d'ententes administratives officieuses. pratique s'est poursuivie sous forme

dotation. On a ainsi éliminé les

changements au processus de

l'a amenée à apporter d'autres

été de plus en plus sensible à

membres des groupes visés par

Tavancement constitue donc une autre

BBINCIBE MERITE HEAFFIRMATION n a

C'est ainsi qu'un organisme conditions. son jugement dans l'application de ces la Commission du mandat d'exercer sélection du personnel et elle investit de conditions qui régissent la fonction publique établit un ensemble La Loi sur l'emploi dans la

du mèrite. à payer pour sauvegarder le principe liberte des gestionnaires. C'est le prix l'application de la loi restreint la le mérite. Par conséquent, mener à des nominations fondées sur autres, ils doivent nécessairement sélection peuvent différer les uns des mèrite. Même si les processus de veiller à l'application du principe du la responsabilité vaste mais claire de tonction publique -- s'est vu confier indépendant -- la Commission de la

Sandida Sat

Comme l'indique clairement toute au merite. valeurs qui sous-tendent la sélection comporte maintenant un ensemble de le bon déroulement de la dotation Après huit décennies d'expérience,

genre demeure. nominations du favoritisme de tout fondamentale de protéger les des 80 dernières années, l'exigence vigilance de la Commission au cours menace qu'en 1908, surtout grâce à la constitue plus une aussi grande Bien que le favoritisme politique ne aux liens politiques ou personnels. nominations soient faites sans égard valeurs est l'obligation que les service civil, la première de ces par la Loi de 1908 modifiant la Loi du la législation connexe, à commencer

> tonction publique. activités de dotation au sein de la respect du principe du mérite dans les par l'entremise du Parlement, quant au rendre des comptes aux Canadiens, mais qui était régi par la loi et devait conduite de ses activités quotidiennes, pas du gouvernement en place pour la fonction publique) -- qui ne relevait (aujourd'hui Commission de la

Pour bien comprendre le principe la tonction publique. ednite des pratiques de dotation dans coent des discussions portant sur brincipe du mérite est toujours au tonction publique demeure. Le création de la Commission de la change, la raison qui a mené à la Même si les circonstances ont

deroulement du processus de dotation. sout devenues essentielles au bon principe du mérite, et les valeurs qui bnpfique concernant l'application du de la Loi sur l'emploi dans la fonction mot mèrite lui-même, les dispositions certains concepts: la signification du du mèrite, nous devons examiner

Te mérite

107 activités de dotation en vertu de la finalement évaluer la légitimité des tonction de cette définition qu'on peut candidat le plus compétent. C'est en en faire est l'obligation de choisir le La meilleure définition qu'on puisse celles de la Cour fédérale du Canada. décisions judiciaires, notamment plutôt évolué à la suite de diverses publique. Sa définition officielle a Loi sur l'emploi dans la fonction n'est pas explicitement défini dans la Le concept du mérite lui-même

> dynamique. mérite continue d'être un principe Commission pour faire en sorte que le des mesures que prendra la re cuaptire se termine par un aperçu brièvement l'état actuel de ce principe. brincipe du mèrite et on y présente canadienne d'assurer l'application du dui permet à la fonction publique IIn. On y passe en revue l'approche les mesures qui seront prises à cette chapitre présente de façon générale dotation de la fonction publique. Ce du mêrrie dans les activités de pour assurer l'application du principe est déterminée à se montrer proactive s'est fixées; il en ressort que celle-ci Commission de la fonction publique briorités stratégiques que la nous avons exposé la mission et les Dans l'introduction du rapport,

l'approche fédérale tonction publique: Dotation de la

du Service civil du Canada organisme central -- la Commission cette legislation a été la création d'un des principales caractéristiques de confre le favoritisme politique. L'une l'embauchage des fonctionnaires mécanisme permettant de protéger compétence. Il s'agissait d'un etaient choisies en fonction de leur empancyces à la fonction publique garantir que les personnes législation visait essentiellement à Parlement II y a environ 80 ans. Cette principe du mérite a été adoptée par le devaient efre regies uniquement par le publique et à l'intérieur de celle-ci laquelle les nominations à la fonction La legislation initiale en vertu de





convaincue qu'il sera là aussi possible de succès, la Commission est catégories de soutien aient eu moins participation au recrutement dans les efforts en vue d'élever leur taux de d'agents a été de 12,8 %. Bien que les du recrutement pour les catégories moyen des anglophones au chapitre 1985, le taux de participation annuel déployés ont fait en sorte que, depuis d'enseignement. Les efforts qu'ils ont d'anglophones et des établissements Québec, des associations Montréal, des ministères fédéraux au régional de la Commission à aux efforts combinés du bureau la troisième année consécutive, grâce fédérale au Québec a augmenté pour

de réaliser des gains avec le temps.

moins dans la bonne direction. faible, mais le mouvement va au Cette proportion est toujours trop comparativement à 48,5 % en 1990. soutien étaient des anglophones, des recrues dans les catégories de années antérieures en ceci que 54,2 % légère amélioration par rapport aux Le recrutement de 1991 présente une les catégories de soutien, à 49,1 %. 32,2 %, ils sont surreprésentés dans population active régionale, qui est de 32,9 %, soit proche de leur part de la les catégories d'agents, qui est de participation des francophones dans nationale, bien que le taux de Québec. Dans la région de la Capitale région de la Capitale nationale et le bersistent que dans deux régions : la déséquilibres de la participation ne dans des rapports antérieurs, des Comme il a déjà été mentionné

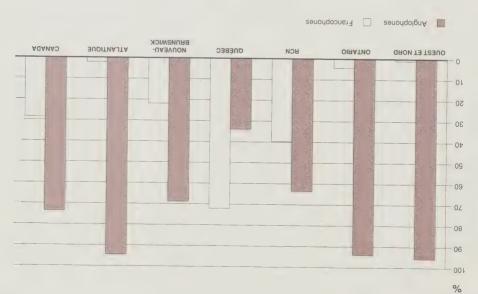
de la Capitale nationale, les anglophones sont sous-représentés dans la fonction publique (5,8 %) comparativement à leur part de la population active du Québec, soit 14,6 %. En 1991, le nombre des anglophones à la fonction publique anglophones à la fonction publique

Au Québec, en-dehors de la région

publique ou y progresser. S'il est vrai que certains emplois au gouvernement que certains emplois au gouvernement puisse s'exprimer dans les deux langues officielles, les Canadiens unilingues n'ont pas à craindre que leur manque de compétences linguistiques leur interdise l'accès à la vaste gamme des possibilités d'emploi que la fonction publique peut offrir.

Participation des anglophones et des francophones par région Autant la proportion des postes

correspondante. population active régionale resté semblable à sa part de la officielle à la fonction publique est barticipation de la minorité de langue Canada également, le taux de Dans la plupart des autres régions du 3,8 % et 32,5 % respectivement. décembre 1991 étaient de 1,6 %, barticipation correspondants en fonction publique fédérale, les taux de de celle du Nouveau-Brunswick. A la 3,2 % de celle du Manitoba et 32 % population active de la Saskatchewan, francophones forment 1,2 % de la local ou régional. Ainsi, les partie du recrutement se fait au niveau catégorie de la gestion, la majeure comprendre, car, en-dehors de la trancophones different. Cela peut se participation des anglophones et des canadienne, autant les taux de mélange linguistique de la population d'une région à une autre en raison du bilingues varie considérablement



unilingues ont eu accès à 62,3 % des 462 promotions octroyées dans la catégorie de la gestion en 1991, tandis que les francophones unilingues ont anglophones ont en fait obtenu 76,2 % des promotions dans la francophones en ont obtenu 23,8 %, ce qui est très proche de leur taux de participation dans la catégorie (soit 76,8 % et 23,2 % respectivement).

Ces chiffres permettent de voir que Ces chiffres permettent de voir que le bilinguisme n'est pas seulement).

le bilinguisme n'est pas seulement le domaine des francophones. S'il est vai que beaucoup de francophones sont bilingues, de plus en plus d'anglophones le sont également, en pertreulier chez les plus jeunes. Comme le montre le relevé 5 du volume des atatistiques, à l'extérieur de la ceinture bilingue la plupart des postes bilingues de la fonction des anglophones.

suivant lequel une personne doit être bilingue pour entret à la fonction

d'une région à une autre (voir le graphique L). Chez les unilingues anglophones, l'éventail allait de 33,9 % comme minimum au Québec à un maximum de 95,7 % des promotions dans l'Ouest et le Nord.

Chez les francophones unilingues, par ailleurs, l'éventail allait de 1 % dans ailleurs, l'éventail allait de 1 % dans l'Ouest et le Nord à 72 % au Québec. La proportion des nominations non seulement d'une région à une autre mais aussi d'une catégorie à une autre mais aussi d'une catégorie à une autre. La catégorie qui regroupe la autre. La catégorie qui regroupe la puire. La catégorie qui regroupe la autre. La catégorie qui regroupe la autre. La catégorie qui regroupe la puire. La catégorie qui regroupe la puire. La catégorie qui regroupe la puire.

touchant des postes bilingues varie non seulement d'une région à une autre mais aussi d'une catégorie à une autre mais aussi d'une catégorie à une autre. La catégorie qui regroupe la plus grande proportion de postes plus gestion, car la plus grande cadres travaillent dans la région de la Capitale nationale et sont responsables de programmes nationaux qui visent le public et les nationais. En 1991, bien que 77 % des promotions à cette catégorie ou à l'intérieur de celle-ci aient touché des promotions de la catégorie ou à l'intérieur de celle-ci aient touché des gestion étaient accessibles à des gestion étaient accessibles à des gestion étaient accessibles à des unilingues. Les anglophones

trancophones, proportions qui sont passablement proches de celles de la population active canadienne. En 1991, les promotions aussi ont pour la plupart (63 %) touché des

proportions varient considérablement repartition des postes bilingues, les déterminée. Là encore, en raison de la une durée indéterminée ou 1991 à des personnes employées pour des 23 668 promotions accordées en les francophones unilingues à 28,5 % unilingues ont eu accès à 73,5 % et incapacité. Les anglophones la durée de leur service ou d'une linguistiques en raison de leur âge, de conformer aux exigences soit exemptés de l'obligation de se gouvernement après leur nomination, formation linguistique offerte par le devenir bilingues grâce à une unilingues qui étaient soit désireux de eux étaient accessibles à des recrutement, environ 45 % d'entre celle qui était observée au niveau du bilingues (37 %) eût été supérieure à proportion concernant des postes postes unilingues. Bien que la pour la plupart (63 %) touché des

à 65,5 % au Québec. En chiffres réels du recrutement dans l'Ouest et le Nord unilingues, l'éventail allait de 0, 3 % Nord. Chez les francophones sommet de 95,8 % dans l'Ouest et le minimum de 9,8 % au Québec à un anglophones unilingues allait d'un l'accès au recrutement des Comme le montre le graphique K, Brunswick en passant par le Québec. Capitale nationale au Nouveaubilingue qui va de la région de la bilingues se trouvent dans la ceinture duelque 90 % de tous les postes d'une région du pays à une autre, car peuvent varier considérablement eu accès à 16,6 %. Ces proportions que les francophones unilingues ont tout le recrutement de 1991, tandis ab % 7,77 à sécos us tro seugnilinu bilingues. En fait, les anglophones (18 %) concernait des postes

anglophones et 23,1 % étaient

de nomination : sur les 10 303

nouvelles recrues, 76,9 % étaient

la fonction publique langue officielle dans Les collectivités de

réserve de l'application du principe du

En 1991, comme toutes les années

nominations à la fonction publique et précédentes, la plupart des française des chances égales d'avoir

un emploi et de l'avancement dans la gouvernement à offrir aux Canadiens

La Loi sur les langues officielles

accomplis dans la poursuite des ménte, renseignements sur les progrès moins significatifs. Les fonction publique fédérale, sous sur de petits nombres et ils sont donc ainsi que les taux de départ sont basés nouveaux employés et des promotions de langue anglaise et de langue pourcentage réel de la part des cette catégorie. Par conséquent, le exprime l'engagement du réduction de 10 % de l'effectif de programme gouvernemental de notablement faible en raison du l'activité de dotation en 1991 a été

cet egard.

matière d'emploi. Les premiers

atteindre les objectifs d'équité en

leurs efforts, vu leur responsabilité à

les gestionnaires devraient concentrer

résultats révèlent dans quels domaines

des pouvoirs de dotation que l'on peut

Commission, car c'est par l'exercice

De tels résultats intéressent la

tendance des activités de dotation se

significatifs avec le temps, quand la

nouveaux objectifs dans la catégorie

Dans la catégorie de la gestion,

de la gestion deviendront plus

stabilisera.

Recrutement: Accès par les personnes unilingues selon la région géographique

unilingues, tandis qu'une sur cinq

effectuées en 1991, quatre sur cinq

Des 10 303 nominations externes

(82 %) ont touché des postes

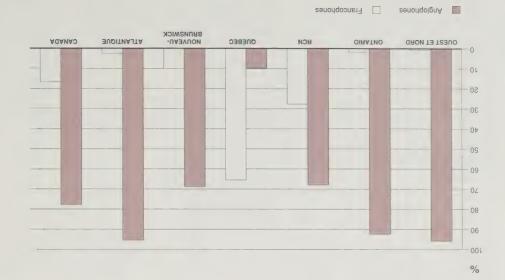
généralement l'anglais (sauf au

touché des postes n'exigeant la

à l'intérieur de cette dernière ont

maîtrise que d'une langue,

Québec).



oles. gories les

membres de groupes cibles. Les objectifs sont assortis d'une échéance fixée à l'année 1994. La réalisation de ces objectifs offre de meilleures garanties d'augmentation de la représentation des groupes cibles.

En ce qui concerne les catégories autres que celle de la gestion, les améliorations de fin d'année révèlent des améliorations par rapport aux cibles de recrutement établies en avril. La part des promotions et le taux des groupes désignés se sont améliorés quelque peu. La situation des minorités visibles et des femmes faisant partie de la catégorie de l'exploitation ne s'est pas améliorée dans les trois domaines faisant l'objet d'une surveillance.

L'équité en matière d'emploi

Le relevé J donne un aperçu des réalisations dans le domaine de l'équiré en matière d'emploi par rapport aux objectifs indiqués dans la nouvelle Stratégie d'établissement concernant les objectifs pour l'équiré Trésor, mise en oeuvre au cours de l'exercice 1991-1992.

Le Conseil du Trésor est passé

d'une stratégie suivant laguelle des objectifs chiffrés étaient établis pour la représentation de la population une approche de portée plus vaste suivant laquelle des objectifs chiffrés sont établis pour le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des maintien en poste et l'avancement des

inférimaires de femmes est supérieur à celui de la représentation de ces dernières dans l'effectif employé pour une durée indéterminée. L'analyse de la durée des

nominations intérimaires est rendue difficile par les exigences actuelles en matière de rapport. On sait, toutefois, qu'en 1990 au moins 5 089 du total, ont été d'une durée supérieure à 12 mois. En 1991, le chiffre est d'au moins 3 620 ou chiffre est d'au moins 3 620 ou chiffre est analyses des nominations intérimaires analyses des nominations intérimaires et de leur incidence possible sur l'avancement.

ſ

Recrutement, promotions et départs volontaires dans les groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi, 1990 et 1991

- 1.65 Missées nationaiten 299211M 29.1 - 1. 610V	r								
евшиег	2,52	S'6I	<i>p</i> ' <i>L</i> I	24,3	1,52	8,21	2,3	0,4	0,4
Membres de minorités visibles	ε,ε	0,1	4,8	6'1	7 'I	2,2	2,3	1,2	1,2
	I,I	p '7	L'7	L'I	ε'0	2,0	2,0	<i>p</i> ' <i>L</i>	0,8
ersonnes handicapées	6'0	7,4	6'0	þ'I	۷'0	0,1	2,3	5,4	5,4
Autochtones	0661	1661		0661	1661		0661	1661	
Catégorie de la gestion	Ré		TitoəldO	Réc) [i	TitosįdO	Réd]{	Titoo[dC
	Элпои	(%)	s	qe I	trs4 itomore (%)	suo	(Taux	ts volos spartr operso	псре
Exploitation	6'61	6,41	8,22	9'†1	6'01	14,2	6,01	1,6	*
• Soutien administratif	L'E8	2,08	O/S	2,28	6'78	1,28	1,01	5,6	4,8
• Technique	2,72	0,15	30,8	7,02	25,3	24,5	2,8	6'L	4,5
Administration et service extérieur Technique	9'17	£'It	0'97	0,52	7,85	6,72	0,4	0,4	3,2
Scientifique et professionnelle	S'07	かかり	٤٬84	0,18	8,15	32,6	8,6	8,7	9'₺
Femmes (par catégorie professionnelle)									
Membres de minorités visibles	7'5	0,2	Z,7	7,4	6'8	9,5	9,2	۲,2	8,4
Personnes handicapées Membres de minoritée de de minoritée de minoritée de minoritée de managent de ma	0,2	2,3	2,2	L'7	2,7	3,5	8'7	L't	*
	I,E	L'E	0,4	2,3	2,5	1,2	0,11	8,01	2,6
Catégories autres que celle de la gestion Autochtones	0661			0661	1661		0661	1661	
The off of office one serting seiting the		Į99	Objectif	ES.	19	PitosįdO	E.	[99	itosidO
	u	Part o neturo: (%)	nent	đ	Part d itomore (%)	suo	(Tar	rts vold on pers on pers	

- ota : Les Musées nationaux du Canada ont été exclus du présent rapport. Pourcentage des femmes basé sur les personnes dont le sexe est connu seulement.
- Peprésentation des groupes minoritaires désignés (selon l'auto-identification) provenant du
 Système de gestion des ressources humaines au 31 décembre 1991.

catégorie en 1991. représentaient 83,5 % de cette particulière parce que les femmes Cette donnée a une importance 1991, passant de 14,5 % à 18,5 %. augmenté régulièrement de 1987 à

Nominations intérimaires

En 1990, 22 204 nominations de seulement trois ministères.) délégué aux administrateurs généraux périodes de plus de 12 mois a été nominations intérimaires pour des 12 mois. (Le pouvoir d'effectuer des intérimaire excédant une période de délégation pour toute nomination Commission réserve et examine la délégué aux ministères, d'ordinaire la à des nominations de ce type soit plus. Bien que le pouvoir de procéder niveau plus élevé pour quatre mois et d'une situation d'intérim à un poste de Janvier 1990 : il s'agit en substance Commission entré en vigueur le 1et définies par un règlement de la nominations intérimaires ont été nominations intérimaires. Les antérieurs ne comprenaient pas les présentées dans les rapports annuels Les données sur les nominations

Les temmes tont l'objet d'un fort l'incidence de ces dernières, intérimaires en vue de surveiller statistiques sur les nominations continuerons de faire état des sexe et le groupe linguistique. Nous professionnelle, le lieu de travail, le 1991, en détaillant la catégorie de la fonction publique en 1990 et en nominations intérimaires à l'intérieur 40) qui rendent compte des volume des statistiques (relevés 39 et nouveaux relevés ont été ajoutés au ce nombre s'élevait à 18 528. Deux intérimaires ont été faites et en 1991

où le pourcentage des nominations extérieur et de la catégorie technique, catégorie administrative et du service considérée, saut dans le cas de la indéterminée de la catégorie dans l'effectif employé pour une durée fidèlement la proportion des femmes intérimaires des femmes reflète assez pourcentage des nominations catégories professionnelles, le 61,4 % en 1991. Dans la plupart des intérimaires : 59,3 % en 1990 et pourcentage des nominations

> une diminution de 0,2 % par rapport 1991, à 217 818, ce qui représente précédente, pour s'établir, à la fin de

taxe sur le produits et services (TPS). dotation du programme relatif à la qui comprenait l'établissement et la par rapport au total de 1990, 108 409, survenue en dépit d'une diminution nominations internes. Cette hausse est nominations externes et 89 018 des nombre 10 303 étaient des de 1987 à 99 510 en 1991. De ce externes est passé de 86 418 à la fin nombre des nominations internes et été mentionnée précédemment. Le tendance à une mobilité accrue qui a régulièrement, ce qui confirme la internes et externes s'est accru Le nombre des nominations

mois et plus. pour une période déterminée de six durée indéterminée et l'autre moitié, généralement la moitié est pour une Sur le total des nominations,

période déterminée Effectif employe pour une

période déterminée de six mois et plus 61,5 % de l'effectif employé pour une Les femmes forment toujours .1991 ab nit l'effectif total en 1989 et 9,4 % à la 1991. Il a ainsi représenté 9,5 % de 1990), suivi d'une baisse à 20 393 en 1990 (de 20 309 en 1989 à 20 491 en affiché une légère augmentation en est resté stable; il a néanmoins période déterminée de six mois et plus bersonnes employées pour une 1989, l'effectif de fin d'année des de tous les tonctionnaires. Depuis représenté un pourcentage croissant de 1986 à 1989, et ces dernières ont déterminée a augmenté régulièrement employées pour une période publique, le nombre des personnes Sur l'effectif total de la fonction

C'est toujours dans la catégorie du chez les temmes. plus, le pourcentage est de 12,7 % période déterminée de six mois et Jes pommes sont employés pour une en 1991. Tandis que 6,6 % de tous

déterminée de six mois et plus; il a employèes pour une période le plus fort pourcentage de personnes sourien administratif que l'on retrouve

> la considère dans le contexte des L'étude a une incidence lorsqu'on période déterminée. occupaient déjà des postes d'une la catégorie de la gestion, 9 seulement des postes d'une durée indéterminée à 19 % des femmes. Des 114 recrues à dont 36 % étaient des hommes et sélectionnés par recrutement externe, catégories, 55 % avaient été

> > Des nouveaux employés dans ces

de dotation. touction publique et sur le processus sur la composition de l'effectif de la l'emploi pour une période déterminée préoccupations à l'égard des effets de

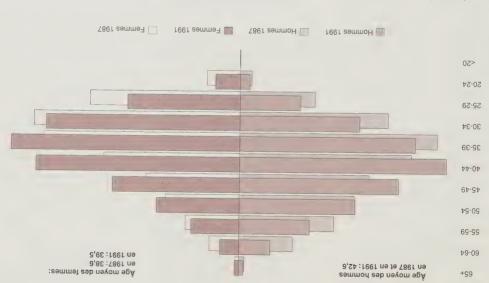
En fait, les employés nommés pour

Selon la Commission, les activités période déterminée. rangs des employés nommés pour une 62 % de ces dernier provenaient des postes d'une durée indéterminée, car d'où sont prélevés les recrues à des important bassin de main-d'oeuvre, une période déterminée forment un

direction. nationale, est un pas dans la bonne dans la région de la Capitale pour la catégorie de l'exploitation administratif partout au Canada, et candidats pour la catégorie du soutien recrutement et de la présentation des qu'elle s'est approprié à l'égard du dans le processus de dotation. Le rôle Commission devrait être présente doit être observé rigoureusement, et la compétente. Le principe du mérite d'une fonction publique hautement considérablement sur le maintien périodes déterminées, influent nomination de personnes pour des de recrutement, y compris la

déterminée et intérimaires pour une période une durée indéterminée, Les nominations pour

moins par rapport à l'année année de moins de 2 % en plus ou en cinq dernières années, variant chaque resté relativement stable au cours des déterminée de six mois et plus) est employées pour une période indéterminée et les personnes employés pour une durée publique (y compris les fonctionnaires L'effectif total de la fonction



des hommes qui occupaient déjà des nommer comme nouveaux employés avait une tendance semblable à employés étaient des hommes, il y Texploitation, où quelque 87 % des des femmes. Dans la catégorie de à l'étude, dont 83 % environ étaient représentait près de 31 % de l'effectif La categorie du soutien administratif nouveaux employés (près de 39 %). affichait le plus fort pourcentage de rarement dans cette catégorie, qui d'une durée indéterminée survenaient nominations externes à des postes d'une période déterminée. Les occupaient précédemment un poste du soutien administratif et qu'elles femmes sont nommées à la catégorie proportion des nouvelles recrues

Le profil révèle qu'une grande

technique, 59 % étaient des hommes. professionnelle de même que extérieur, scientifique et catégories administration et service Chez les nouveaux employés des

cette catégorie représentait 18 % de

l'effectif à l'étude et 14 % des

postes d'une période déterminée;

nouveaux employés.

Cependant, près de 88 % des poste d'une période déterminée. passe par l'obtention préalable d'un

Au cours de la période visée par periode déterminée. personnes déjà employées pour une concours, 84 % visaient des Sur les 3 010 nominations sans suite d'un concours interne ou externe. déterminée) ont été nommées à la occupant déjà des postes de période recrues de l'extérieur ou de personnes durée indéterminée (qu'il s'agisse de nouvelles recrues à des postes d'une

laquelle nombre de femmes sont selon la catégorie professionnelle à toutefois, dans une certaine mesure, d'une durée indéterminée. Cela varie cheminement qui conduit à un poste caractéristique dominante du d'une période déterminée est la Loccupation préalable d'un poste stors que chez les femmes, un poste d'une période déterminée, recrues et les personnes occupant déjà repartissent également entre les hommes, les nouveaux employés se étaient des femmes. Chez les à des postes d'une durée indéterminée l'étude, 54,6 % des nouvelles recrues

nommees.

Depuis 1987, la proportion du Le recrutement

Une étude du recrutement à la . 8, 8 & à 56,8 8. cours de la même période, passant de pérrode déterminée a diminué au personnes déjà employées pour une l'inverse, la proportion des entrées de 41,6 % à 43,1 % en 1991. À augmenté un peu : elle est passée de de postes d'une durée indéterminée a recrutement externe pour la dotation

indéterminée à la fonction publique l'obtention d'un poste d'une durée l'extérieur. Ces données révèlent que que 38 % d'entre elles venaient de poste de période déterminée, tandis bersonnes qui occupaient dejà un durée indéterminée étaient des nouvelles recrues à des postes de plus. Durant cette période, 62 % des périodes déterminées de six mois et bersonnes déjà employées pour des de l'extérieur et les nominations de compris les nominations de personnes des postes d'une durée indéterminée, y porté sur 25 528 nouvelles recrues à des nouvelles recrues. L'analyse a litorq nu annob 0991 thos 18 ns 8891 touction publique du 1er septembre

Taux de départ

fonctionnaires. 1991, passant de 6,7 à 5,0 par 100 diminué régulièrement de 1987 à Les taux de départ ont également de 13 404 en 1987 à 9 984 en 1991. durée indéterminée a chuté, passant fonctionnaires employés pour une les mises en disponibilité) chez les nombre total des départs (autres que cours des cinq dernières années, le durée indéterminée était exacte. Au fonctionnaires employés pour une départs pour l'ensemble des

fonctionnaires en 1991. hommes, qui est de 5,2 par 100 première fois, inférieur à celui des une durée indéterminée est, pour la de départ des femmes employées pour taux était passé à 4,9 par 100. Le taux rythme de 7,1 par 100; en 1991, ce quittaient la fonction publique au pour une durée indéterminée En 1987, celles qui étaient employées départ ont changé de façon notable. Chez les femmes, les taux de

Taux d'avancement

1991. Le taux d'avancement des fonctionnaires en 1987 à 11,1 en est passé de 7,5 par 100 (y compris la catégorie de la gestion) celle de la gestion. Le taux combiné général pour toutes les catégories sauf durée indéterminée a augmenté en fonctionnaires employés pour une taux par 100 des promotions chez les il y avait eu 25 259 promotions. Le baisse par rapport à celui de 1990, où de 1991 représente toutefois une restée relativement stable. Le chiffre alors que la taille de l'effectif est comparativement à 15 163 en 1987), de 45 % (22 040 en 1991, une durée indéterminée a augmenté chez les fonctionnaires employés pour fait, le nombre total des promotions cours des cinq dernières années. En d'avancement n'ont pas diminué au nombre de promotions et le taux Contrairement aux attentes, le

temmes est supérieur à celui des

nommes.

L'hypothèse d'une diminution des

reclassification) est passé de 0,8 par concours (sauf par voie de le taux attribuable à l'avancement sans 100 en 1987 à 3,7 par 100 en 1991; reclassification est passé de 2,3 par 1991. Le taux d'avancement par passé de 5,1 par 100 en 1987 à 6,8 en taux d'avancement avec concours est processus sans concours a fluctué. Le de reclassification ou d'autres d'avancement par voie de concours, dernières années, le taux révèlent que, au cours des cinq Les études de la Commission

100 en 1987 à 1,3 en 1991.

.1661 ns % 2,44 38,8 % en 1990 et il a culminé à augmenté de nouveau pour s'établir à durée indéterminée, mais il a tonctionnaires employés pour une de tous les cas d'avancement de et 1989, passant de 40,5 % à 34,7 % reclassification) a diminué entre 1987 sans concours (y compris par total combiné des cas d'avancement autre processus) est important. Le sans concours (par reclassification ou concours, le nombre des promotions soient accordées à la suite d'un Bien que la plupart des promotions

avec concours. reclassification) et 2,6 se sont faites faites sans concours (y compris par promotions par 100 membres se sont et des mesures de restriction, 3,6 restructuration de la catégorie en 1991 reclassification). A la suite de la sans concours (y compris par resté supérieur au taux d'avancement taux d'avancement avec concours est par 100 en 1991. Jusqu'en 1990, le est passé de 8,0 par 100 en 1987 à 6,2 nommés pour une durée indéterminée taux d'avancement des fonctionnaires Dans la catégorie de la gestion, le

əşsod əməm no noənu groupe et au même əməm əj supp səəsspd Nombre moyen d'années

et au même niveau ou au même poste. suuces passees dans le même groupe nue quurinnnou qu nompre moyen des cinq dernières années a correspondu d'avancement observée au cours des A l'augmentation du taux

appellation, la mutation régressive s'accompagne Malgré la connotation quelque peu négative de son . sodmi's faible. Une surveillance continue le groupe des 20-34 ans, est toujours des fonctionnaires, en particulier dans montre que la base de remplacement fonction publique (graphique I) blusmide des ages de l'effectif de la

soient ces tendances, toutefois, la

quus qes qomaines spécialisés ont

formation et de perfectionnement

affectations et détachements à ce jour.

pied en 1987 a permis quelque 1 500

détachement interministériel mis sur

l'expérience. Le Programme de

aux fonctionnaires d'acquérir de

1987 à 10,0 en 1991. D'autres

mutations par 100 fonctionnaires

a augmenté de 14 % entre 1987 et

des mutations latérales et régressives

moins durement refrénée. Le nombre

duand la mobilité ascendante sera

supplémentaire qui pourra servir

plafonnement professionnel. Elles

également rehausser la motivation,

les mutations régressives 1 peuvent

des ministères et entre eux ainsi que

1988 à 4,7 ans à la fin de cette année.

passée d'un maximum de 5,1 ans en

poste par les fonctionnaires : elle est

ans en 1991. La même tendance est

descendre à 5,7 ans en 1990 puis à 5,5

un maximum de 6,4 ans en 1988, pour

groupe et au même niveau a grimpé à

moyen d'années passées dans le même

indéterminée, depuis 1987, le nombre

employés pour une durée

Dans le cas des fonctionnaires

moyenne d'occupation d'un même

observée dans le cas de la durée

Les mutations latérales à l'intérieur

procurent aussi une expérience

fonctionnaires en période de

l'intérêt et la productivité des

1991, tout comme le taux de

employés pour une durée

brogrammes permettent egalement

indéterminée, qui est passé de 8,6 en

De nouveaux programmes de

relachement du plafonnement

semplent indiquer un certain

également une incidence.

professionnel. Si encourageantes que

En résumé, les tendances actuelles

à la page 55. rémunération pour le fonctionnaire; voir la définition rarement d'une diminution importante de la

IENDANCES ET ENJEUX

profil démographique donne à penser que les tendances normales en matière de retraites ont été accentuées par des retraites précoces, l'incidence étant la plus forte sur le groupe des 55 ans et plus.

economidue. produit en période de restructuration possibilités d'avancement qui se s'aggraver avec la raréfaction des phénomène qui, normalement, devrait plafonnement professionnel. C'est un phénomène est communément appelé au même niveau professionnels. Ce plus de temps dans le même groupe et qu'ils vieillissent, ils tendent à passer des plus vieux et, au fur et à mesure interieurs à ceux des plus Jeunes ou tendent à présenter des taux de départ tonctionnaires de ce groupe d'âge situation demographique actuelle, les sur leur taux d'avancement. Dans la se répercute en général négativement particulier, notamment de 35 à 44 ans, tonctionnaires dans un groupe d'âge Une concentration de

Depuis 1987, l'incidence du plafonnement professionnel a été traitée dans les discours, les analyses et les études de la Commission qui ont eu trait à l'avancement professionnel ou à la représentativité au sein de la fonction publique fédérale. Trois unités de mesure nous donnent des données empiriques intéressantes : le taux de départ, le taux d'avancement et le nombre moyen d'années passées dans le même groupe et au même niveau ou au même et au même et au même poste.

gestion des ressources humaines.

Myvec la perspective de la multiplication des postes vacants qui sera attribuable essentiellement aux départs à la retraite vers la fin du siècle, la concurence entre les services des nouvelles recrues s'intensifiera. Il y aura également des s'intensifiera. Il y aura également des conséquences au niveau de la conséquences au niveau de la relève.

L'analyse des statistiques des

Rien due le pourcentage des 1991, ils avaient 4,5 ans de plus. L'ensemple de la population active; en moyenne 4,3 ans de plus que fonctionnaires comptaient en augmentation de 1,1 an. En 1978, les 1978 à 36,8 ans en 1991, soit une canadienne est passé de 35,7 ans en moyen de la population active cours de la même période, l'âge soit une augmentation de 1,3 an. Au 40,0 ans en 1978 à 41,3 ans en 1991, durée indéterminée est passé de tonctionnaires employés pour une canadienne. L'age moyen des celui de la population active de vieillir à un rythme supérieur à fonction publique fédérale continue dernières années révèle que la

fonctionnaires de moins de 30 ans soit nettement inférieur à celui du groupe de comparaison dans la population active canadienne, le pourcentage des fonctionnaires de 55 ans et plus a décru pour s'établir à 9,4 % en 1991, au-dessous des 9,7 % que le groupe de comparaison représente dans la population active canadienne. Ce

L'environnement concurrentiel des années 1990 influe sur l'ensemble des travailleurs. Les pressions d'ordre économique, technologique, social et démographique ont une incidence directe sur la gestion des ressources humaines. La qualité et la productivité sont plus nécessaires que jamais; la répartition des groupes professionnels et des exigences connexes au niveau des compétences fulctue; les valeurs et les cultures du travail changent sous l'influence des attentes de la société.

La Commission a la conviction que l'intégrité et l'équité des mécanismes de recrutement et d'avancement dans la fonction publique fédérale sont des ressources humaines contemporain, ressources humaines contemporain, autout que les efforts en vue de renouveler la fonction publique continuent de tourner autour des notions de service, de justice, d'équité, de représentativité et de transparence. Dans ce chapitre, nous examinons Dans ce chapitre, nous examinons ce chapitre, nous examinons paraisse de services en matière de cettapitre, nous examinons paraisse de cettapitre, nous examinons cettapitre, nous examinors cettapitres en matière de cettapitres en matière de cettapitre.

certaines tendances en matière de dotation et les enjeux qui leur sont associés.

Le vieillissement et le plafonnement professionnel : réexamen de la question

Des rapports annuels antérieurs faisaient état du vieillissement de la population active canadienne, une question succeptible d'avoir une incidence importante sur la fonction publique fédérale au chapitre de la dotation, de la compétitivité dans le recrutement et d'autres activités de



différents régimes politiques. à des candidats provenant de particulièrement dans l'enseignement l'enseignement interculturel, et plus particuliers qui se posent dans enseignants de l'Ouest aux problèmes tâche principale de sensibiliser les étrangères, la directrice a comme l'enseignement des langues formation des maîtres dans Gaming en Autriche. En plus de la

Delegations étrangères

de la République populaire chinoise et du Kenya, de la Malaisie, du Pakistan, l'Ethiopie, de l'Indonésie, du Japon, Zélande, de la Thaïlande, de de l'Australie, de la Nouvellede 20 délégations distinctes provenant En 1991, la Commission a été l'hôte tonctionnaires de la haute direction. membres étalent tous des étrangères par année, dont les reçu en moyenne 13 délégations dix dernières années, la Commission a relatives au personnel. Au cours des à jour sur des pratiques innovatrices humaines ou obtenir de l'information qui touchent la gestion des ressources des conseils sur des sujets courants visiteurs étrangers qui veulent obtenir publique reçoit régulièrement des La Commission de la fonction

du Yémen,

Un autre projet, qui concerne la

systématique. de programmes et l'analyse systémique en formation, l'élaboration développement stratégique, l'approche l'organisation du travail, le prestations d'avis professionnels sur formation du personnel et la devrait durer 24 mois. Il inclut la sera mis en oeuvre en 10 étapes, projet de FPC à Alger. Ce projet, qui 1991 par la nomination d'un chef de International. Il a été lancé en août Canada (FPC) et Hydro-Québec Formation et Perfectionnement (Sonelgaz), a été réalisé par nationale d'électricité de gaz d'Algérie gestion des carrières à la Société

A la demande de l'Organisation de l'Est. linguistique dans des pays de l'Europe extérieures, oeuvre à la formation et le ministère des Affaires organisations non gouvernementales (FLC), en partenariat avec des

Formation linguistique Canada

Toujours dans le cadre du Pologne. professeurs qui seront affectés en afin de sélectionner et de préparer les FLC met à profit ses compétences universités répartis dans huit villes. et du français dans des collèges et activités d'enseignement de l'anglais tonction consiste à coordonner les Pologne depuis Janvier 1991. La maîtres en formation linguistique en coordonnatrice à la formation des linguistique Canada a affecté une développement, Formation canadienne de solidarité et de

directrice de l'Institut des langues, à une de ses employées au poste de Ohio aux Etats-Unis, FLC a affecté la Franciscan University de l'Etat de humaines, cette fois à la demande de développement des ressources

> les Etats-Unis. la République populaire chinoise et Zélande, le Royaume-Uni, la Corée, Finlande, l'Australie, la Nouvelle-

Ententes internationales

La Commission de la fonction formation. communes de recherche et de d'ateliers bilatéraux et d'activités notamment de voyages d'études, période de cinq ans au moyen organiser des échanges sur une pays s'engagent à coopérer et à d'administration publique. Les deux gestion du personnel et populaire chinoise en matière de ans a été conclu avec la République effet, un protocole d'entente de cinq internationales de la Commission. En étape en ce qui concerne les activités L'année 1991 marque une nouvelle

personnels. la protection des renseignements oeuvrent à l'élaboration d'une loi sur gouvernement de Hong Kong qui rencontré des représentants clés du personnels. Le conférencier a aussi protection des renseignements relative à l'accès à l'information et à la novembre, portait sur la législation conférence, qui a eu lieu en de la fonction publique. La première lesquelles sont données par des cadres deux conférences par année, maîtrise en administration publique Kong, d'offrir à ses étudiants de demande de l'Université de Hong publique a aussi entrepris, à la

Projets internationaux

générale des programmes de dotation Un représentant de la Direction brojets internationaux. participé à un certain nombre de tonctionnaires de la Commission ont Pendant l'année 1991, les

publique rederale canadienne. recrutement utilisées dans la fonction techniques d'évaluation et de populaire chinoise sur l'histoire et les du personnel de la République document d'information au ministère de la Commission a présenté un

Bureau des programmes internationaux Les programmes

POrganisation des Nations Unies et des organisations comme fonctionnaires fédéraux, en poste dans Canadiens, dont 150 sont des compte actuellement plus de 1 000 Canada et auxquels il a accès. On présenter à des postes d'intérêt pour le compétences voulues pour se Canadiens qui possèdent les fin, le Bureau s'attache à choisir les Commerce extérieur Canada. A cette concert avec Affaires extérieures et divers organismes internationaux, de du Canada dans les secrétariats de mandat d'améliorer la représentation programmes internationaux a reçu le Depuis 1978, le Bureau des хириоциильциі

fonctionnaires fédéraux. candidats retenus étaient des opteun 28 de ces postes; 35 des internationaux. Des Canadiens ont postes dans des organismes 1991, le Canada a été en lice pour 381 Commonwealth. Au cours de l'année Nord et le Secrétariat pour les pays du l'Organisation du traité de l'Atlantique développement économiques, l'Organisation de coopération et de banques de développement, ses organismes spécialisés, les

Le Bureau des programmes plusieurs pour occuper des postes très empancues bar la bandue, dont En effet, 10 Canadiens ont été reconstruction et le développement. nouvelle Banque européenne pour la a joué dans le lancement de la particulièrement le rôle que le Canada Il importe de souligner

l'échange de fonctionnaires entre la internationaux coordonne également

les pays participants, mentionnons la la fonction publique fédérale. Parmi demande. accepté des affectations temporaires à tandis que 2 postulants ont retiré leur résidents de pays étrangers ont autorisé 3 congés et en a refusé 2, des affectations à l'étranger et 14 demandes de congé de ce genre; elle a fonctionnaires canadiens ont accepté En 1991, la Commission a reçu 7 gouvernements étrangers. En 1991, 12 fonction publique canadienne et des

politiques, à faire preuve de de s'engager dans des activités elle invitait les fonctionnaires, avant publique demeurait intact. De plus, elle les sensibilisait au fait que le politique était inopérante. Cependant, contre un candidat ou un parti fonctionnaires de travailler pour ou publique interdisant aux de la Loi sur l'emploi dans la fonction suite de cette décision, la disposition

les fonctionnaires que l'obligation, La Commission a en outre informé avec le public. avec impartialité lorsqu'ils traitent d'agir, et de montrer qu'ils agissent, envers l'Etat et au fait qu'ils se doivent la loyauté à laquelle ils sont tenus situation, particulièrement eu égard à discernement et à bien évaluer leur principe de la neutralité de la fonction

pas prononcée vraiment sur Enfin, étant donné que la Cour ne s'est avant de se porter ou d'être choisi Commission de la fonction publique Loi, d'obtenir un congé de la aux termes du paragraphe 33(3) de la

consulter la décision rendue par la conseillé aux fonctionnaires de politique gouvernementale, il était précises ou de critiques à l'égard de la l'expression d'opinions politiques comme candidat s'applique toujours.

Neil Fraser au sujet de ces questions. Cour suprême en 1985 dans l'affaire

Demandes de congé

fonctionnaire ne nuira pas par la suite elle estime que la candidature du Commission peut accorder le congé si non payé à la Commission. La territoriale doit demander un congé à une élection fédérale, provinciale ou porter ou être choisi comme candidat Loi, un fonctionnaire qui désire se En vertu du paragraphe 33(3) de la

à son efficacité dans le poste qu'il

Jugement de la Cour suprême La neutralité politique

La Cour suprême du Canada a manquait de précision. arbitrairement parce que leur libellé l'alinéa pouvaient être appliquées invoquée était que les dispositions de concerne les fonctionnaires. La raison 33(1)a) et b) de la Loi en ce qui syndicat, avait invalide les alinéas de fonctionnaires appuyés par leur l'appel interjeté par un certain nombre Cour d'appel fédérale, à la suite de un candidat ou un parti politique. La généraux de travailler pour ou contre fonctionnaires et aux administrateurs article, il était notamment interdit aux fonction publique. En vertu de cet 32) de la Loi sur l'emploi dans la concernant l'article 33 (ancien article rendue par la Cour d'appel fédérale Commission contre une décision Canada a statué sur un appel de la En juin 1991, la Cour suprême du

Par conséquent, la Commission a en respectant la Charte des droits. neutralité de la fonction publique, tout rédiger pour atteindre l'objectif de sur la manière dont on pourrait les et elle a donné certaines indications activités politiques des fonctionnaires etre promulguées afin de limiter les dispositions législatives pourraient Enfin, la Cour a reconnu que des des responsabilités des fonctionnaires. établir de distinction quant à la nature interdisait toute activité politique sans loin que nécessaire parce qu'elle que la disposition existante allait plus politiquement neutres; elle a décidé publique et les fonctionnaires, d'être l'importance, pour la fonction ailleurs, la Cour suprême a reconnu atteinte à leur liberté d'expression. Par candidat ou un parti politique est une de travailler pour ou contre un suit: l'interdiction aux fonctionnaires d'appel fédérale et statué comme confirmé la décision de la Cour

informait les fonctionnaires qu'à la Dans ce communiqué, la Commission expliquer l'incidence de la décision. tonctionnaires tédéraux pour leur envoyé un communiqué à tous les

dimension légale de leurs responsabilités. De concert avec le Conseil du Trésor, FPC a conçu et mis en oeuvre le cours intitulé Gestion des venseignements détenus par le gouvernement (qui fait parite des cours traitant des pratiques relatives à la gestion de l'information) et un cours sur les langues officielles. De plus, FPC a travaillé en étroite et un cours sur les langues officielles collaboration avec le personnel de ses ministères et organismes clients afin de leur fournir des conseils en formation et des conseils en formation et des connaissances

Recours à la technologie

l'expérience d'autres ministères et

regions.

Parallèlement à ceci, FPC a apprentissage dans divers ministères. l'essai les techniques de téléhumaines ont permis de mettre à perfectionnement des ressources cette initiative par le Conseil de déplacements. Des fonds consentis à temps et les frais reliés aux relation sans encourir la perte de physiquement, peuvent être mis en l'apprenant, bien qu'éloignés apprentissage, l'instructeur et ensemble. Grâce au téléaccessibles au gouvernement dans son formation et l'information plus réseau qui a pour but de rendre la canadien de gestion afin de créer ce gouvernementales et le Centre telecommunications d'entente avec l'Agence des publique. FPC a conclu un protocole communication dans la fonction réseau d'apprentissage et de participé à la mise au point d'un Sur le plan technologique, FPC a

effectué une enquête donnant un aperçu initial des projets de formation aperçu initial des projets de formation qui mettaient à contribution les technologies contemporaines et qui visaient la formation des employés du gouvernement fédéral. Le relevé des applications des technologies applications des technologies d'apprentisage dans dix ministères fédéraux sera utile aux instructeurs et fédéraux sera utile aux instructeurs et planifier la formation pour atisfaire à des besoins croissants avec moins de des besoins croissants avec moins de des besoins croissants avec moins de ressources.

croissante de la technologie à la formation. En tout, 19 589 employés de la fonction publique ont participé à 1 353 cours.

Renouvellement de la Fonction publique FPC participe activement au

de la formation. les doubles emplois dans le domaine partage des ressources et de diminuer de favoriser la coopération et le dans toute la fonction publique, afin matériel de formation accessibles central réunissant l'information et le formation a été établi à titre de bureau FP2000. Le Centre de ressources en valeurs et aux thèmes associés à de correspondre aux objectifs, aux du matériel et de la technologie afin domaines des finances, de la gestion à jour les cours existants dans les nouveaux principes. FPC a aussi mis publique fédérale intègrent ces de niveau intermédiaire de la fonction aux surveillants et aux gestionnaires programmes d'orientation destinés votre pouvoir de délégation. Les processus de consultation et Exercer clientèle: qualité et excellence, Le du changement, Le service à la renouvellement, tels que La gestion inhérentes à ce processus de traiter des nouvelles valeurs qui ont été précisément conçus pour perspective, sans compter les cours élaborés en 1991 l'ont été dans cette publique fédérale. Tous les cours renouvellement de la fonction

Leadership

ronction publique relativement à la gestionnaires et les agents de la modules et il vise à sensibiliser les Justice. Ce programme comporte 14 collaboration avec le ministère de la no viorb un noitusilidisnos oeuvre le Programme de a, par exemple, conçu et mis en gouvernementaux qu'elle dessert. FPC des ministères et organismes employés et aux mandats particuliers la formation adaptée aux tâches des permettent à ses clients de recevoir de iormation sur mesure, car ils ses services et ses programmes de En 1991, FPC a mis l'accent sur

cours continus, des cours de rattrapage, de même que des cours de destinés aux juges fédéraux et aux recrues de la Gendarmerie royale du toutefois continué d'offrir des cours en réponse à des besoins de perfectionnement professionnel ainsi que les programmes d'immersion que les programmes d'immersion

Dans le but de fournir aux

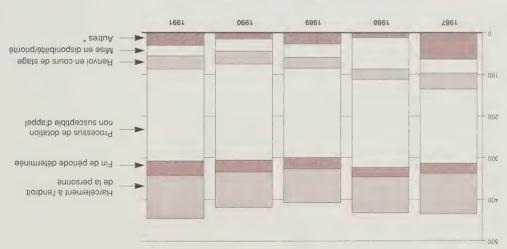
Résibec et Résifax.

Formation linguistique Canada est d'elaboration. (avancé), est présentement en voie mêmes programmes, le niveau C satisfaction des étudiants. Pour ces langue seconde et accroît le degré de (intermédiaire) de l'Évaluation de niveaux A (élémentaire) et B amélioration sensible des résultats aux de ces méthodes conduit à une gouvernement fédéral. L'utilisation de touctionnels des employés du essentiellement axés sur les besoins didactique des langues sont Ces programmes à la fine pointe de la English at Work Program (CEWP). travail (PBFT) et le Communicative Programme de base de français au linguistique Canada a élaboré le formation linguistique, Formation meilleure qualité possible de employés de la fonction publique la

également à mettre au point un nouveau didacticiel appelé La grammaire informatisée du français au travail. L'apprentissage des langues se diversifie et s'adapte donc davantage aux besoins variés de la clientèle, l'informatique servant d'outil pédagogique de remplacement.

Formation et Perfectionnement Canada Perfectionnement Canada

Formation et Perfectionnement Formation et Perfectionnement Ganada (FPC), qui est un des organismes de service spécial du gouvernement, assure des services de formation et de perfectionnement de qualité au perfectionnement de efforts consentis par FPC ont surtout visé à répondre aux besoins engendrés par l'évolution de la fonction publique. Pour ce faire, FPC a élaboré des cours sur la gestion du changement et mis l'accent sur la formation sur mesure et l'application



abandons de postes, les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption. * Comprend, par exemple, des plaintes concernant les démissions, le préjugé politique, les

langues officielles. répondre aux exigences en matière de fédéraux qui en ont besoin pour

La formation linguistique Garantie d'équité et de mérite

Depuis le ler avril 1991, toutes les employés. brofessionnelle en langue seconde des public en assurant la compétence permet d'améliorer le service au choisir leur langue de travail et elle renforce le droit des employés de fonction publique fédérale. De plus, deux groupes linguistiques dans la assure la participation équitable des contribue au processus de dotation et

conts de rattrapage. cadres de direction (SM/EX) et des notamment, du programme pour les gouvernement. C'est le cas, Trésor et aux besoins généraux du statutaires définis par le Conseil du la formation en réponse aux besoins Capitale nationale sont consacrées à d'enseignement de la région de la ressources des opérations

des dossiers officiels d'enquête ont été 1990. Dans 446 (19 %) de ces cas, augmentation de 8,0 % par rapport à a reçu 2 331 plaintes, soit une En 1991, la Direction des enquêtes

linguistique Canada Hormation. La formation

matiere aux ministères et organismes linguistique et d'autres services en la offre des cours de formation Formation linguistique Canada

par comparaison à 30 % en 1990,

été réglées dans les délais prescrits,

enregistré en 1990. Dans le cas des

hausse par rapport au taux de 63 %

de 195 jours, ce qui représente une

des plaintes aux termes de la LEFP

gestion des cas et au processus de

Direction a connu une amélioration

charge de travail, la productivité de la

ouverts. Malgré l'augmentation de la

constante grâce à une meilleure

ont été réglées à l'intérieur d'un délai

médiation. Au cours de l'année, 70 %

plaintes pour harcèlement, 47 % ont

Cela a porté des fruits. La liste, qui normes d'occupation des salles de groupes existants et révision des continue de nouveaux étudiants à des qu'aux six semaines, intégration groupes toutes les semaines plutôt continus, accueil de nouveaux d'effectifs à la prestation de cours réduire : allocation du maximum les mesures ont été prises pour la autorités de la Commission. Toutes des ministères concernés et des devenue la préoccupation principale liste d'attente pour ces cours est ressources disponibles, et la longue statutaires dépasse les capacités des cours servant à répondre aux besoins Cependant, la demande pour les

aussi affectée à la formation de la plus grande partie des ressources est Dans les autres régions du pays, la réduction de 27 % des candidats en l'année, ce qui représente une n'en comptait plus que 185 à la fin de comptait 254 noms au début de 1991,

clientèle statutaire dans le cadre des

Direction des enquêtes traite des demandes d'avis présentées à la Commission pour qu'elle détermine si les possibilités d'avancement de amoindries par une nomination sans concours. L'avis rendu peut donner onnination.

Le nombre de demandes que la nomination.

097

797

Commission a reques a augmenté de 32,1 % par rapport à l'année précédente (1 099 en comparaison de 832 en 1990). En 1991, la commission a émis 263 opinions signées aux termes de l'article 21, par comparaison à 216 en 1990. De ce nombre, la Commission a établi que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 179 cas (68 %) et qu'elles ne l'avaient pas été pour les 484 autres (31,9 %).

paragraphe 21(1) de la LEFP, la

du Trésor sur le harcèlement en

aux termes de la politique du Conseil

de harcèlement ou d'abus de pouvoir

milieu de travail. En vertu du

volume des statistiques renferment de plus amples renseignements à ce sujet.

En outre, aux termes de l'article 31 de la LEFP, les fonctionnaires peuvent faire appel de la peuvent faire appel de la peuvent faire appel de la présentée par l'administrateur général afin qu'ils soient renvoyés ou rétrogradés pour incompétence ou incapacité. En 1991, 89 % des recommandations ont fait l'objet d'un appel qui a été réglé; 10 % des appels interjetés ont été accueillis. Le pourcentage de décisions renduces en vertu de l'article 31, dans un délai de 20 jours, est passé de 83,9 % en 1990 à 85,2 % en 1991.

Les enquêtes

La Direction des enquêtes règle les, plaintes concernant des mesures de dotation non susceptibles d'appel et d'autres mesures découlant de la LEFP pour lesquelles il n'existe aucun recours. Elle traite aussi les plaintes

approuvée en 1991. maximum est inférieur n'a été poste dont le taux de traitement inférieur. Aucune nomination à un avec un traitement maximum nommer un fonctionnaire à un poste recommander à la Commission de un administrateur général peut aussi personnes. En vertu du même article, 1991, la Commission a renvoyé 43 de renvoyer ce fonctionnaire. En peut recommander à la Commission incapable de remplir ces fonctions, fonctions de son poste ou qui est incompétent dans l'exercice des estime qu'un fonctionnaire se montre LEFP, un administrateur général qui En vertu de l'article 31 de la

II y a également d'autres moyens par lesquels on peut mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire, par ou à la suite d'un abandon de poste, la destitution pour raisons de sécurité, de manquement à la discipline ou d'inconduite. Les relevés 49 à 52 du d'inconduite. Les relevés 49 à 52 du

Règlement des enquêtes

100					
1	v	•	8		
3		ж	m.	м	
1000	-	-	23	-	

Acpoins a raintee survaint

otacilis agade 6 strong	716		100		LUC		0,0		0,70	
Fotal des cas classés	998	0,001	Ltt	0,001	382	0'001	t8t	0,001	977	0,001
Cas réglés	101	1,82	SII	L'S7	122	6,15	185	2,85	SLI	39,2
Plaintes retirées	18	9'8	98	1,8	L7	I'L	99	9,81	69	13,2
Allégations non fondées	791	0,54	907	1'97	ILI	8'77	191	6,88	ELI	8,85
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	91	た	500	た	81	L't	57	0'9	9	t'I
cas classés Allégations fondées	05	6,51	04	L'SI	tt	2,11	07	8,3	33	t'L
Nouveaux cas	432		435		807		617		977	
Plaintes reçues	1071		888 I		1727 I		2 157		2 331	
Reports de l'année précédente	741		316		301		725		760	*
Cas	.N	%	'N	_%	,N	%	.N	%	.N	%
	I	L86	I	886	[686		0661	1	166

105

En 1990, deux cas ont été classés mais ils n'étaient pas inclus dans les données du Rapport annuel 1990.

tendance à exagérer leurs qualités, personnels. Certains candidats ont réponses servant des intérêts semblables faisaient valoir que des antérieurs dans des affaires décisions de deux comités d'appel une expérience de travail). Les

se présentent pas sous le meilleur jour

ayant moins de facilité à s'exprimer ne alors que d'autres plus modestes ou questions de ce genre appellent des

possible.

l'exactitude de l'information fournie témoignages irréfutables confirmant outre, le ministère a présenté des techniques de sélection existantes. En que presque toutes les autres le comportement étaient plus efficaces selon lesquels les questions axées sur a produit des témoignages d'experts autres, dans la mesure où le ministère affaire différait grandement des l'affaire O'Brien a établi que cette Cependant, le comité d'appel de

l'expiration du délai d'appel et la jours moyens écoulés entre (89,3 % en 1990). Le nombre de jours suivant la tenue de l'audition réglés à l'intérieur d'un délai de 10 vertu de l'article 21, 92 % ont été De tous les appels interjetés en par les candidats. L'appel a été rejeté.

passé de 42 en 1990 à 40 en 1991.

tenue de l'audition a diminué. Il est

%

0661

8,58

7'91

L'9I

%

1808

'N

1661

LI0 01

%

'N

0186

'N

6861

pertinents. élaborera des plans d'action des deux études thématiques et Commission étudiera les conclusions Au cours de l'année 1992, la

sjaddv say

soulevé de nouvelles questions En 1991, l'affaire O'Brien a correctives qui s'imposent. procéder, et prendre les mesures révoquer la nomination ou ne pas y respecté, la Commission peut principe du mérite n'a pas été soumettre la Commission. Lorsque le formule sa décision, à laquelle doit se principe du mérite a été appliqué et il mène une enquête afin d'établir si le fonction publique. Le comité d'appel d'appel établi par la Commission de la non d'un concours, auprès d'un comité fonctionnaire, que celle-ci découle ou en appeler de la nomination d'un autre publique, les fonctionnaires peuvent sur l'emploi dans la fonction En vertu de l'article 21 de la Loi

demandait aux candidats de décrire instrument d'évaluation approprié (on des candidats ne constituait pas un pour évaluer les qualités personnelles comportement qui avait été utilisée allégué que la question axée sur le intéressantes. Les appelants ont qu'ils recrutent.

régulièrement.

des priorités.

(LEFP).

Appels de la nomination des personnes

d'exemption et du renouvellement

de la fonction publique pour ce qui

du ministère que de la Commission

qu'ils satisfont aux exigences tant

· Les gestionnaires doivent s'assurer

décrets d'exemption est évaluée

leurs mécanismes de contrôle afin

Les ministères doivent améliorer

recrutement à court terme dans les

façon plus précise leurs besoins de

de présentation et d'administration

et rationaliser ses propres services

dotation conformément à la LEFP

ministères à bien s'acquitter de la

supilang noitsnot bl enab iolqme!

embauchée auparavant au moyen lorsqu'une personne qui avait été

clairement ses attentes relativement

nommée en vertu de la Loi sur

d'un décret d'exemption est

à l'application de ces décrets

publique devrait définir plus

· La Commission de la fonction

publique devrait aider les

· La Commission de la fonction

· Les ministères doivent définir de

de s'assurer que la gestion des

groupes professionnels.

est de l'application des décrets

11

jue.

7559

'N **4861**

		appel	sapoi	1.77
JAno t	lection			

Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes Appels rejetés 1135 L'98 1512 1123 978 1,28 0,78 1 133 6'98 617 £, EI **L81** 14,3 881 0,81 1,51 174 Appels accueillis Appels réglés* 75E I I 405 1181 I 303 096 6'51 8'71 1781 969 I 5,51 657 I 8'51 I 401 146

7788

%

'N

8861

%

de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

La Commission a entrepris deux

siom xis personnes employées pour moins de décrets d'exemption concernant les l'équité en matière d'emploi et les de recrutement des candidats visés par lesquelles ont porté sur les méthodes études thématiques en 1991,

l'offre et la demande, la qualité des aspects suivants ont été évalués: sous-représentés désignés. Les trois fonction publique pour les groupes présentation de la Commission de la déterminer l'efficacité du service de l'équité en matière d'emploi visait à recrutement des candidats visés par L'étude des méthodes de

présentation de la Commission afin intégrée aux services généraux de d'emploi devrait être pleinement autochtones. L'équité en matière personnes handicapées et les efficaces, notamment pour les représentés devraient être plus bont Jes membres des groupes sous-Commission de la fonction publique les services de présentation de la L'étude a permis de constater que candidats et la qualité du service.

touchant l'établissement et le · Les critères et les directives a permis d'établir les points suivants: en évaluer l'application et l'incidence, pour moins de six mois, qui visait à concernant les personnes employées L'étude des décrets d'exemption régulièrement en considération.

que la candidature de membres des

groupes cibles soit prise

· La Commission de la fonction façon uniforme. aux ministères et appliqués de d'une rèvision, être communiqués de six mois doivent faire l'objet personnes employées pour moins d'exemption concernant les renouvellement des décrets

mesures correctives qui s'imposent. suffisantes et de prendre les informations appropriées la collecte et l'évaluation des pratiques de contrôle afin d'inclure publique devrait réviser ses

Ces domaines ont fait l'objet de

fonction publique. entérinés par la Commission de la de chacun des ministères vérifiés, et approuvés par l'administrateur général calendriers de mise en oeuvre, plans de mesures correctives et de

La Commission a commencé à Etat des vérifications antérieures

au suivi des conclusions des consacrer plus d'efforts et de rigueur

A cette fin, un système de suivi a ministères reçoivent de l'aide au vérifications et à s'assurer que les

Cet enregistrement et cet examen resultats obtenus. oeuvre des mesures correctives et aux par les ministères quant à la mise en fonction publique des progrès réalisés président de la Commission de la ministères et de faire rapport au l'aide en temps opportun aux en mesure d'offrir plus facilement de En conséquence, la Commission a été le ler avril 1987 et le 31 mars 1991. rapports de vérification publiés entre de mesures correctives pour les surveiller la mise en oeuvre des plans eté mis en place en 1991 pour

ou sont en voie de l'être. des mesures correctives ont été prises conclu que, dans la plupart des cas, jusqu'à ce jour, la Commission a D'après les données de suivi obtenues de postvérification ou d'intervention. déceler le besoin d'efforts concertés, permettent à la Commission de ainsi que des explications connexes, difficultés éprouvées et des retards, systématique des progrès réalisés, des

En réaction à la décentralisation de Etudes thématiques

possible de les améliorer. pratiques pour déterminer s'il est la pertinence des méthodes et des desquelles on examine l'efficacité et d'intérêt courant, dans le cadre de dotation particulières ou des sujets d'ensemble portant sur des méthodes thématiques. Il s'agit d'études vérification vers l'utilisation d'études nue partie de la fonction de la Commission a réorienté, en 1991, responsabilité de gestion grandissante, la fonction publique et à la

l'équilibre Des mécanismes pour assurer

La vérification et la revue

on des thèmes actuels. des méthodes de dotation particulières l'ensemble du service en rapport avec ministérielle que des revues dans périodiques de la dotation tant des vérifications externes vérification et de la revue effectue La Direction générale de la

Vérifications externes

Conseil du Trésor. l'orientation stratégique incombe au services du personnel dont administrent certains aspects de leurs ministères et les organismes aussi à évaluer comment les tèdèraux. Ces vérifications visent ministères et aux organismes de dotation qu'elle délègue aux de même que l'exercice des pouvoirs gestion et ses contrôles administratifs, d'évaluer le système de dotation, sa vérifications externes périodiques afin La Commission mène des

d'avancement à leurs fonctionnaires. avaient offert des possibilités par la réduction des effectifs et efficacement les employés touchés De plus, ils avaient réaffecté politique d'équité en matière d'emploi. membres des groupes visés par la groupes linguistiques officiels et des compris des membres des deux candidats tout à fait compétents, y s'étaient souciés de recruter des ministères qui en ont fait l'objet Commission a remarqué que les des vérifications effectuées, la rapports de postvérification. A la suite 12 rapports de vérification et 6 En 1991, la Commission a déposé

plus de rigueur. d'intérêt devaient être appliquées avec les méthodes relatives aux conflits l'objet d'une surveillance; enfin, que activités de dotation devaient faire matière de dotation et la qualité des particulières; que les tendances en etre mieux adaptés aux situations appliqués par les ministères devaient coucjn dne jes brocessus de sélection La Commission a également

Bénéficiaires de priorité

Fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant droit à un statut prioritairea

Total	96t 9	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	8868
Réinstallation du conjoint	ttt	£†	L8t
Réintégration	542	13	728
Formation linguistique non réussie	70	S	72
• décentralisation	Lt	6	95
noitsatisarion	LSt	178	82E I
• réorganisation	t9\$ t	I 340	₹06 S
Fonctionnaires excédentaires ^d			
• décentralisation	0	0	0
• privatisation	67	04	68
• réorganisation	717	† 9	927
Mises en disponibilité∘			
Personnel de ministre	91	3	61
Congés: retour/remplacement	747	<i>†</i> \$	967
Raison	Disponibles	Non disponibles ^b	IstoT
	Nombre de l	Conctionnaires	

a été accordé. En 1991, 6 496 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité. a Le tableau indique le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1991, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur

Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

Des 365 personnes mises en disponibilité, 89 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 58 des autres personnes

statistiques sur les mises en disponibilité. De plus, 206 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1991 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les disponibles ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

En mars 1991, la Commission a sippipupo sap Répertoire national Accès des ministères au

Commission. pieu des clients due de la paperasse et ce, à l'avantage aussi ce projet pilote est la réduction de la ministères clients. L'objet principal de Commission à l'intention des systèmes d'information de la Laccès électronique aux nombreux mettre à l'essai et de perfectionner Le projet permettra de concevoir, de au Répertoire national des candidats. Statistique Canada -- un accès direct Service correctionnel Canada et trois ministères -- Transports Canada, lance un projet pilote pour fournir à

répondant au plus grand nombre place des bases de données intégrées cette fin, le projet vise à mettre en personnel de la fonction publique. A partenaires en matière de gestion du qu'avec ses nombreux clients et partager l'information tant à l'interne Commission mieux à même de deuxième objectif de rendre la systèmes actuels, le projet a pour En plus de l'amélioration des Commission par le Parlement. responsabilités confiées à la d'information à l'appui des renouvellement des systèmes importance égale est accordée au bénéficiaires de priorité. Une postulants de l'extérieur et des divers répertoires, tels que des

d'information. possible de besoins de données et

En 1991, la Commission a dotation intégré Le projet de système de

Les premières priorités établies et de leur clientèle. Commission de la fonction publique courants des fonctionnaires de la répondre aux besoins opérationnels modernes de manière à mieux et à mettre en place des techniques de 30 systèmes automatisés existants vise à remplacer ou à améliorer plus qui se poursuivra jusqu'en mars 1995, projet de système de dotation intégré, qu'organisme central de dotation. Le ses responsabilités en tant systèmes d'information à l'appui de systèmes opérationnels et de ses entrepris le renouvellement de ses

systèmes comprennent l'intégration de quant à la mise au point de nouveaux

881 1	380	172	48	754
68	32	30	3	ÞΙ
551	Lε	35	70	ΙÞ
ε	Ţ	0	0	I
L\$7	EL	S9	73	99
72 773	₱60 S	8 165	019 I	108 L
SSL L	6LE I	5 2 2 2 6 2	228	7 444
619 <i>L</i>	tts I	7 707	L8S	7 491
101 1	915	148	82	EL
FL 7	11	571	81	89
b74 8	1 944	3 091	366	2 755
76 658	Lts s	105 8	1 720	180 8
IstoT	Exploitation	Titansinimba	Technique	extérieur
		Soutien		et service
				Administration

Le 15 décembre 1991, une nouvelle directive sur le réaménagement des effectifs, émise par le Conseil du Trésor et approuvée par le Conseil national mixte, a per le Conseil national mixte, a permis de définir les secteurs de responsabilité des diverses parties et les avantages prévus pour les fonctionnaires touchés par le programme de réaménagement de l'effectif, notamment une politique l'effectif, notamment une politique garantissant une offre d'emploi raisonnable.

117

ς

SI

0

07

7 344

TLL

6 7

L

Ţ

10

15 15

mis en disponibilité et 1 188 d'entre eux ne bénéficient plus d'une priorité de renomination. Au 31 décembre 1991, seulement 247 fonctionnaires avaient encore besoin de l'aide de la Commission en vue d'un placement. Depuis la fin du programme un programme de l'aide de la fin du programme de l'aide de la fin du programme de l'aide de l'aide de la fin du programme de l'aide d

quinquennal, 8 784 fonctionnaires de plus ont été déclarés excédentaires et ont été inscrits au Système d'administration des priorités de la Commission.

Le réaménagement de l'effectif

Le succès du programme quinquennal de réaménagement de l'effectif (mai 1985 à mars 1991) est assurer une gestion efficace des nessources humaines dans la fonction publique fédérale. Des 26 658 fonctionnaires qui ont été touchés depuis le début du programme, asulement 1 277 (ou 4,8 %) ont été

Dont la période donnant droit à une priorité a expiré

Fonctionnaires ayant besoin de l'aide de la Commission:

Mis en disponibilité

Non encore déclarés excédentaires

Fonctionnaires placés par la Commission

Excédentaires

Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle



S9L	09	démission ou retraite
		retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique,
		Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'aide pour les raisons suivantes:
987	0	ou du transfert d'une fonction
		Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation
72	۶	Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine
t6t	16	Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine
		: sniom
Y02 =	0==	Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères
188 2	977	pondiviries pol and addition admitted the position of
professionnelle 2 581	Gestion	postoraja od sog obelovot odnolode oostoragitoragi
		soutesiaim sol non shalones shalosh soutementsoned
professionnelle		sonsteining on non-objective objective operandison of
et professionnelle		soutesiaiae sol non sòrioloste somionnoisono
et professionnelle	Gestion	réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie

Le Programme national de perfectionnement des autochtones Le Programme national de

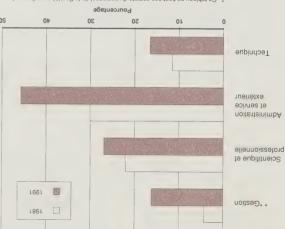
qui porte le total pour huit ans à 687. l'ont terminé au cours de l'année, ce participé. Au total, 153 personnes programme et 29 ministères y ont dont 107 temmes, se sont inscrites au fédéraux. En 1991, 192 personnes, professionnel dans des ministères de formation et de perfectionnement offre aux participants des possibilités perfectionnement des autochtones

OPTION offre des ressources pour non traditionnels pour les femmes Le Programme des emplois : NOIT90

.% 08 population active est inférieure à disponibilité de celles-ci dans la inférieure à 30 % et pour lequel la des femmes est actuellement publique pour lequel la représentation entend un emploi de la fonction le Secrétariat du Conseil du Trésor fédérale. Par emploi non traditionnel, traditionnels à la fonction publique niveaux dans les emplois non le nombre de femmes à tous les programme vise également à accroître perfectionnement professionnel. Le d'emploi, l'expérience de travail et le faciliter la formation en cours

ministères. des postes non traditionnels dans 16 1991, 98 femmes ont été nommées à météorologues. Au cours de l'année photographes, gardiens de phare et navires, architectes et urbanistes, publique, notamment: officiers de été recensés dans la fonction groupes d'emploi non traditionnels ont En 1991, 38 groupes et sous-

Représentation des femmes selon les catégories d'agents*



** En 1981, on parlait de la catégorie Haute direction. Ce tableau ne tient pas compte du personnel de la Société canadienne des postes.

Le Programme des carrières du carrières du Grand Nord Le Programme des

participé. Depuis 1983, 432 personnes y ont et 59 ont terminé leur affectation. femmes, ont participé au programme En 1991, 59 autochtones, dont 28 cours dans des ministères fédéraux. tormation en cours d'emploi et de un ensemble de possibilités de Nord-Ouest. Le programme combine au Yukon et dans les Territoires du des ministères et organismes fédéraux représentation des autochtones au sein Grand Nord a pour objet d'accroître la

Le Programme d'emploi pour les groupes de minorités visibles bont les mempres des Le Programme d'emploi

d'agent. ındeterminée, dont 83,4 % au niveau nommées à des postes pour une durée terminé et, de ce nombre, 301 ont été création en 1986, 439 personnes l'ont participants au programme depuis sa en vertu de ce programme. Des 563 été nommées à la fonction publique dont 52,4 % étaient des femmes, ont d'emploi. En 1991, 126 personnes, recevoir une formation en cours poste donné peuvent également ne répondent pas aux exigences d'un fonction publique. Les candidats qui minorités visibles de l'extérieur de la des membres des groupes de ressources pour les inciter à recruter visibles offre aux ministères des membres des groupes de minorités

sammaf say

femmes dans la fonction publique, À la fin de 1991, il y avait 98 582

On comptait 696 femmes dans la soit 45,2 % de l'effectif, une

.0991 á tropport à 1990. augmentation de la représentation de

catégorie de la gestion, soit 16,1 %

La représentation des femmes dans augmentation de 0,8 % depuis 1990. de tous les membres, une

par rapport à 1990. Les femmes en 1991, une augmentation de 1,6 % les catégories d'agents a été de 34,7 %

1991, comme en 1990, 43,8 % de mutations dans ces catégories. En 44,9 % des promotions et 41,1 % des d'agents. Elles représentaient aussi nominations internes aux catégories représentaient 44,2 % de toutes les catégories d'agents. De plus, elles nominations externes dans les représentaient 39,7 % des

A la fin de 1991, les femmes passant ainsi 45,7 %. a augmenté de 1,7 % en 1991, l'administration et du service extérieur représentation dans la catégorie de étaient des femmes. Leur postes d'agent dans les universités toutes les personnes recrutées à des

du soutien administratif. constituaient 83,5 % de la catégorie

mesures spéciales res brogrammes de

Le Programme ACCÉS

tonction publique.

(71,3 %) sont demeurés dans la

sa mise sur pied en 1983, 1 374

des femmes. Parmi les nouveaux

58 étaient du niveau d'agent. Des

publique. Des 138 nouveaux

pied d'égalité avec les autres

barticipants ayant terminé le

programme jusqu'à maintenant, 851

personnes y ont participé. Des 1 194

pour une durée indéterminée. Depuis

participants, 26,1 % ont été nommés

nouveaux participants, 42 % étaient

participants au programme en 1991,

candidats à des postes de la fonction

afin de les aider à concourir sur un

suffisamment d'expérience de travail

personnes handicapées qui n'ont pas

tormation en cours d'emploi aux

Ce programme offre de la

Community. Church et Toronto Visible Minority de Régina, Montreal Union United perfectionnement, Ecole de la GRC désignés. En outre, la Commission a ministères quant à certaines questions de sensibilisation interculturelle et de promouvoir divers ateliers et séances

Conférence fédérale-provinciale sur Research, Ottawa Black Committee, devant les groupes suivants : South

les ressources humaines et le Africa, Institute of International Action in Shaping a New South African Conference on Affirmative été invitée à faire des présentations relatives aux membres des groupes fournir de l'aide et des conseils aux

Commission a continué de

Au cours de l'année 1991, la

les Native Employment Services of

Vocational Rehabilitation Centre et

canadien pour les aveugles, le

Organizations, l'Institut national

notamment le Council of Black

diverses associations du milieu,

de formation et d'information ont été

ministères ont par la suite adapté ce

cadre général de formation. D'autres

d'emploi, la Commission a élaboré un

dans le domaine de l'équité en matière

spécialisée dont ils avaient besoin

déterminer et à choisir la formation

actuellement divers instruments de

comparables. Afin de répondre à ces

gestion a des besoins en formation

nécessaire et que chaque niveau de

besoins, a permis de confirmer qu'une

seconde, une définition et analyse des

fonction publique canadienne. La

Amérique du Nord et à en établir le

situation, a consisté à analyser 104

première, un examen de l'état de la

axée sur la diversité, deux études ont

de la première phase de cette stratégie

conviennent au contexte de la

cours de formation offerts en

été menées à bien en 1991. La

profil pour déterminer s'ils

sensibilisation à la diversité est

coordonnateurs régionaux à

sensibilisation à la diversité.

En outre, afin d'aider ses

besoins, la Commission étudie

En 1991, de nombreuses séances

offertes à des représentants de

cadre de formation pour leurs

coordonnateurs.

et de donner l'exemple. Dans le cadre employés avec respect et impartialité différences, de traiter tous les une stratégie de formation axée sur la Commission est en train d'élaborer

permettant de tenir compte des avec lui -- les compétences gerer un effectif pluraliste et travailler les compétences nécessaires pour tonctionnaires de la fonction publique aux gestionnaires et aux diversité et destinée à faire acquérir

dans le rapport annuel de 1990, la

Comme nous l'avions annoncé

d'autres événements du même genre.

l'occasion de colloques d'orientation

distribués dans les écoles secondaires,

personnes handicapées. Au cours de

traditionnels, des autochtones et des

prérecrutement montrant des femmes

La Commission a mis au point des

professionnelle, de conférences et

les collèges et les universités et à

calendriers et signets ont été l'année 1991, 127 000 affiches,

dui occupent des emplois non

activités de recrutement et de

qu'empruntent les personnes

services de transports adaptés

distribution de petites affiches

publicitaires dans les véhicules des

handicapées du Canada); enfin, la

d'information pour les personnes

VoicePrint et DISC (les Services

universités et organismes de

de diffusion de rechange, notamment

réadaptation; l'utilisation de moyens

occ à satine destine à 350

postsecondaire et le Programme de

revues qui rejoignent le public cible

comprenaient de la publicité dans des

Les points saillants de cette campagne

personnes handicapées compétentes.

d'attirer dans la fonction publique des

élaborée et mise en oeuvre dans le but

de recrutement à plusieurs volets a été

d'exemple, une campagne nationale

d'initiatives touchant le marketing et

l'information à ce sujet. A titre

gouvernement, la Commission a

d'équité en matière d'emploi du

Afin d'appuyer les objectifs

L'équité en matière d'emploi

entrepris un certain nombre

publipostage sur le recrutement

des personnes handicapées; un

pandicapèes.

produits promotionnels pour les

La mobilité interministérielle est demeurée relativement stable. Si l'on exclut les 37 personnes qui provenaient de l'extérieur de la fonction publique, 88,6 % de toutes les nominations ont eu lieu à l'intérieur du même ministère. La mobilité interministérielle est davantage utilisée dans le cas des déploiements (13,8 %) que dans celui déploiements (13,8 %) que dans celui

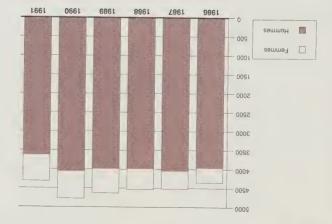
sinaq9A

des promotions (8,0 %).

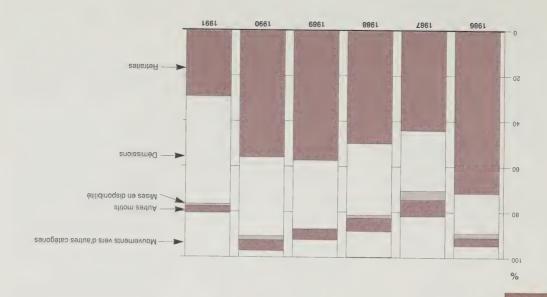
En 1991, il y a eu 589 départs -- de la 543 hommes et 46 femmes -- de la catégorie de la gestion. La majorité des départs sont à la démission (47,5 %), soit à la démission (47,5 %). Le taux de départ a augmenté en 1991 par rapport à l'année précédente, passant de l'année précédente, passant de 100 fonctionnaires en 1990 à 5,1 par 100 fonctionnaires en 1990 à 12,3 en 1991.

Effectif de la catégorie de la gestion selon le sexe





Départs dans la catégorie de la gestion



doublement désavantagées et qui occupent des emplois non traditionnels.

Profil de l'effectif

A la fin de 1991, il y avait 4 313 fonctionnaires dans la catégorie de la gestion, soit une diminution de 9,7 % par rapport à l'effectif de 1990, qui femmes dans la catégorie (730 en membres. Il s'agit d'une augmentation de leur représentation de leur représentation de leur sprésentation de 1990.

Le nombre d'autochtones est Le nombre d'autochtones est

.1991 ns % 0,2 visibles est passé de 2,1 % en 1990 à membres des groupes de minorités 2,0 %.Le taux de représentation des handicapées est passé de 1,9 % à 1,0 % en 1991 et celui des personnes accru et est passé de 0,9 % en 1990 à représentation des autochtones s'est de l'effectif de la catégorie, le taux de Cependant, en raison de la diminution visibles, qui est passé de 100 à 87. de membres des groupes de minorités à 85 en 1991, tout comme le nombre diminué: de 91 en 1990, il est passé nombre de personnes handicapées a demeuré stable en 1991, soit 45. Le

Le nombre des francophones dans la catégorie de la gestion a diminué, passant de 1 086 en 1990 à 1 000 en 1991. Toutefois, en raison de la céduction globale de l'effectif dans cette catégorie, leur représentation s'est accrue, passant de 22,7 % en passant de 22,7 % en

snoinnimoN

En 1991, I 152 nominations ont été faites à des postes de la catégorie de la gestion et au sein de celle-ci. De ce nombre, 205 personnes étaient nommées dans la catégorie pour la première fois : 168 (ou 81,9 %) provenaient déjà partie de l'extérieur. Le déploiement -- nomination interne déploiement -- nomination interne classification -- a représenté 56,6 % des 947 nominations effectuées au sein de la catégorie.

leur effectif dans la catégorie de la gestion de même qu'à la relève. Depuis son lancement en 1987, le Programme d'échanges de cadres de

Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale a permis d'organiser 71 échanges de cadres : 48 du milieu des affaires vers l'administration publique; 23 de la fronction publique fédérale vers le milieu des affaires. Parmi ce nombre, 28 affectations étaient toujours en cours au 31 décembre 1991, dont 19 dans l'administration publique et 9 dans le milieu des affaires. Au total, 43 affectations ont déjà pris fin.

groupe de la gestion supérieure (SM). ont obtenu des nominations dans le quitté le programme et 7 d'entre eux la même période, 47 participants ont actifs à la fin de l'année. Au cours de femmes, le nombre de participants portait à 196, dont 105 étaient des région de l'Alberta à Edmonton. Cela Capitale nationale ainsi que dans la des bureaux dans la région de la perfectionnement (CAP), qui possède programme Cours et affectations de dont 19 femmes, se sont inscrits au En 1991, 39 nouveaux participants, passé de 370 en 1990 à 332 en 1991. par des organismes a diminué. Il est demandes d'affectations présentées nombre total de postulants et de 139, des fonctionnaires fédéraux. Le l'extérieur de la fonction publique et 145 touchatent des personnes de par rapport à 1990. De ce nombre, en cours, soit une diminution de 6 % programme Echanges Canada étaient affectations dans le cadre du Au 31 décembre 1991, 284

Depuis que le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a été constitué en 1983 afin d'accroître la représentation des femmes aux postes de gestion dans la fonction publique, des progrès constants ont été réalisés. De 1983 à 1991, la représentation des femmes aux postes de gestion a augmenté. Elle est passée de 5,9 % à 16,1 %.

Le Bureau, dans le cadre d'une initiative spéciale et dans le but d'appuyer les autres groupes cibles, a concentre ses efforts en vue d'entrer en relation avec les femmes qui sont

soigneusement planifiée des personnes se trouvant déjà su niveau EX-4 ou EX-5. S'il n'y a aucune candidature adéquate, l'étape suivante consistera à lancer un concours général et à appliquer des critères de promotion d'ensemble à toutes les promotions aux postes de SMA. L'approche relative à la nomination à un niveau déterminé sera mise en oeuvre au printemps 1992.

Service d'évaluation et d'orientation professionnelle En 1990, la Commission a lancé

satisfaction est élevé. composantes par les clients, le taux de évaluations du service et de ses carrière. Selon les résultats des questions particulières liées à la fonction publique, afin de discuter de ayant une vaste expérience de la rencontré un conseiller, soit un cadre nombreux cas, les clients ont aussi particularités et leurs intérêts. Dans de forts, leurs faiblesses, leurs cadres à mieux connaître leurs points instruments sont conçus pour aider les rétroaction d'un psychologue. Ces diagnostic offerts et ont reçu une opté pour les instruments de Une majorité d'entre eux (65 %) ont cadres ont eu recours à ce service. recouvrement des coûts. Au total, 225 fonctionnant selon le principe du devenu une activité permanente carrière. En 1991, ce service est gestion des services axés sur la aux membres de la catégorie de la professionnelle, dans le but d'offrir d'évaluation et d'orientation un projet pilote, le Service

Programmes d'échanges et de perfectionnement Pendant l'année 1991, les

ministères ont continué de compter auriles programmes d'échanges et de perfectionnement, notamment le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, le programme Échanges Canada, le programme Cours et affectations de perfectionnement et le Bureau de perfectionnement et le Bureau de perfectionnement et le Bureau de présentation et d'orientation de professionnelle des femmes, pour professionnelle des femmes, pour offirit des perspectives de carrière à offirit des perspectives de carrière à

Un centre d'évaluation des intégrées au profil de sélection. aptitudes en gestion qui devraient être explicitement les compétences et les Jonction publique pour définir des leaders et des gestionnaires de la de ressourcement utiliseront le Profil techniques. Le gestionnaire et l'agent gestion, en plus des compétences compétences et aux aptitudes en une importance suffisante aux selection pour le poste, on accorde s'assurer que, dans le profil de catégorie de la gestion. Il s'agit de candidats au niveau d'entrée dans la améliorée pour la sélection des Commission a adopté une approche plus variées et plus perfectionnées, la au besoin de techniques d'évaluation catégorie de la gestion et de satisfaire objectivité de la dotation dans la Afin d'assurer une plus grande

portes en mai 1992, simulation d'une journée, ouvrira ses qui dirigera une série d'exercices de postes au niveau d'entrée. Ce centre, d'évaluation établie pour tous les intégrante de chaque stratégie Le centre d'évaluation fera partie gestionnaires de la fonction publique. aspects du Profil des leaders et des gestionnaires à évaluer d'importants spécifiquement pour aider les nominations de cadres a été conçu

Le groupe de travail de Fonction Nomination à un niveau déterminé

reaffectation ou une mutation postes a ce niveau nécessitera un première étape de la dotation des s'appliquant au niveau de SMA, la niveau déterminé. Selon le système elaboré un modèle de nomination à un généraux en 1991, la Commission a avoir consulté les administrateurs sous-ministre adjoint (SMA). Après niveaux les plus élevés au rang de d'abord adoptée que pour les deux ete decide par la suite qu'elle ne serait tous les niveaux de gestion, mais il a recommandation devait s'appliquer à de la gestion. A l'origine, cette un niveau déterminé dans la catégorie en place un système de nomination à gestion a recommandé que l'on mette publique 2000 sur la catégorie de la

> catégorie de la gestion est devenue le SM a été intégré au niveau EX-1 et la compter de janvier 1992, le groupe supérieurs) d'ici 1993. En outre, à diminution de 10 % (ou 475 cadres cette catégorie connaîtra une fédéral de février 1991, l'effectif de

Savitatini

groupe de la direction.

Une initiative importante de la Service de placement prioritaire

afférentes. et rétroaction quant aux entrevues employeurs; présentation à des postes gestionnaires et des ministères marketing actif auprès des réseaux et les techniques d'entrevue; curriculum vitae, la constitution de assistance pour la rédaction du stratégies de recherche d'emploi; conseils sur les méthodes et les professionnelle de la Commission; Service d'évaluation et d'orientation de l'emploi actuel; présentation au leur expérience en regard du marché évaluation de leurs compétences et de aux gestionnaires touchés: d'emploi. Divers services sont offerts de trouver d'autres perspectives d'une priorité légale ou administrative membres de la catégorie qui jouissent fixés pour 1993 et permettre aux objectifs de réduction des effectifs aider les ministères à atteindre leurs placement prioritaire a été établi pour le budget fédéral. Le Service de catégorie de la gestion annoncée dans réduction de l'effectif dans la placement prioritaire - fait suite à la des cadres de direction - le Service de Direction générale des programmes

visibles, membres des groupes de minorités handicapées et 1 % étaient des I % étaient des personnes femmes, 1 % étaient des autochtones, niveau SM; 17 % étaient des (65 %) occupaient des postes de vers le service, plus de la moitié placés. Des 342 employés dirigés (46 %) des employés avaient été Service de placement prioritaire : 158 dirigés par leur ministère vers le catégorie de la gestion avaient été membres de l'effectif dans la Au 31 décembre 1991, 342

> domaine des ressources humaines. connaissances précises dans le interpersonnelles, plutôt que sur les jugement et les relations de services, l'initiative, l'analyse et le notamment la vocation de prestation sur Jes compétences en consultation, humaines efficace. L'exercice est axé être un conseiller en ressources personnelles qui sont nécessaires pour compétences et les qualités simulation permet d'évaluer les représentants ministériels. Cette conçu par la Commission et des humaines au niveau d'entrée, a été sélection des conseillers en ressources qui a été offert en avril 1991 pour la conseiller en ressources humaines, L'Exercice de simulation:

ministériels de la dotation. collaboration avec les chefs dotation a été organisé en à l'intention du personnel chargé de la perfectionnement annuel de trois jours publique). De plus, un atelier de la rétorme législative de la fonction changements éventuels découlant de Jours pour aider à se préparer à des (entre autres un atelier spécial de deux consultation officielles ont été tenues générale. En 1991, 12 réunions de la dotation et de son application formulation de la politique relative à d'obtenir leur opinion au sujet de la but est de partager de l'information ou ministères en matière de dotation. Le officielles avec des porte-parole des organise régulièrement des réunions opérationnelles, la Commission courantes relatives aux questions En plus des consultations

La categorie de la gestion

il avait été annoncé dans le budget ministre ne dépasse pas trois. Comme pierarchiques sous le niveau de sousdue le nombre de rapports ministères a été réduit de telle sorte niveaux de gestion supérieure dans les les cadres supérieurs. Le nombre de services de la Commission touchant gestion et sur les programmes et les l'effectif dans la catégorie de la importants ont eu une incidence sur certain nombre d'événements Au cours de l'année 1991, un

Au cours de l'année, la noitatiolqx9'l administratif et de catégories du soutien Recrutement dans les

la présentation de candidats pour les

A l'appui de cette décision, la et de l'immigration du Canada (CEIC) délégué à la Commission de l'emploi de l'exploitation. Ce pouvoir avait été catégories du soutien administratif et la responsabilité du recrutement et de Commission a décidé de s'approprier

ministeres. personnes provenant de 59 Canada, a été offert à 1 200 l'origine par Emploi et Immigration été élaboré à partir d'un cours conçu à de ces techniques. Cet atelier, qui a quant à l'élaboration et à l'utilisation de leur donner des conseils pratiques hiérarchiques et aux superviseurs et les techniques d'évaluation aux cadres tournir des connaissances de base sur d'une durée de trois jours, afin de

atelier sur les méthodes d'évaluation, La Commission a aussi élaboré un à l'organisation et à l'administration. ont joué un rôle plus important quant cours desquels les chefs de la dotation deuxième série de séminaires, au a suscité la mise en oeuvre d'une domaine. Le succès de cette initiative tendances et perspectives dans ce de discussions sur la dotation et les en dotation des participants au moyen visaient à améliorer les compétences première série de ces séminaires, qui 1 000 participants ont assisté à la Perspectives en dotation. Plus de perfectionnement mensuels intitulés série de séminaires de chefs ministériels de la dotation, une organisé, conjointement avec les

En 1991, la Commission a avec elle. consulter la clientèle et à collaborer en oeuvre reflètent cet engagement à formation que la Commission a mises de consultation et initiatives de délégation. Les nombreuses réunions d'exercer efficacement leur pouvoir de considérable pour être en mesure pouvoir compter sur un appui

ministères et les gestionnaires doivent La Commission est d'avis que les pouvoir de dotation par délégation. ministères qui détenaient déjà le technique a été délégué à tous les service extérieur et la catégorie catégorie de l'administration et du scientifique et professionnelle, la supérieurs dans la catégorie nommer des personnes à des postes

En juin 1991, le pouvoir de d'entretien d'aéronefs. externe pour doter des postes modifié afin d'autoriser le recrutement délégation de Transports Canada a été professionnel. De plus, l'instrument de programmes d'avancement

bnpudne gaus je cagie ge cellains de la Loi sur l'emploi dans la fonction couconts (des promotions) aux termes afin d'autoriser des nominations sans Transports Canada -- ont été modifiés Approvisionnements et Services et autres ministères -- Pêches et Océans, instruments de délégation de trois Situation de la femme. Les pour le Bureau de la coordonnatrice, Multiculturalisme et Citoyenneté et de délégation ont été établis pour

En 1991, de nouveaux instruments lorsque le pouvoir leur est délégué. de délégation confiés aux ministères pouvoir est régi en vertu d'instruments sein de la fonction publique. Ce le pouvoir de faire des nominations au délégué aux administrateurs généraux

La dotation par délégation

catégories dans tout le Canada.

pour fournir des services dans ces

élabore une stratégie à long terme

et les ministères, la Commission

et au Yukon. De concert avec la CEIC

dans la région de la Capitale nationale

due de la catégorie de l'exploitation

endroits où elle a des bureaux, ainsi

présentation des candidats de la

lancés à Calgary et à Edmonton.

une stratégie pour faire face à

En outre, des projets pilotes ont été

réseau de communication et conçu

établi des normes de service et un

élaboré un plan de mise en oeuvre,

Commission de la fonction publique a

l'augmentation de la charge de travail.

catégorie du soutien administratif aux

s'est chargée du recrutement et de la

Le lei avril 1992, la Commission

Avec le temps, la Commission a

sera mise en oeuvre en 1992. programme et une formule améliorée entrepris un examen en profondeur du des jeunes diplômés, la Commission a nouvelles possibilités de recrutement publique fédérale. Afin d'explorer de pratique de travail dans la fonction out pu acquérir une expérience éventuels. En 1991, 4 892 étudiants réserve de nouveaux candidats programme constituent une excellente

Les étudiants qui participent à ce professionnelle pratique.

théoriques par une expérience

professionnelles. Ils sont ainsi en

font alterner, tous les quatre mois,

Programme d'enseignement

programme d'une durée de deux ans.

sept autres participants, qui en sont à

été embauchées. Elles s'ajoutaient aux

1991, huit personnes talentueuses ont

politiques de l'Etat. Au printemps de

ou responsables de l'élaboration des

et organismes à vocation économique

en cours d'emploi dans des ministères

programme reçoivent une formation

économistes. Les participants au

dans le cadre du Programme de

maîtrise en économique ou en

de recrutement de diplômés de

Programme de formation

handicapées dans la région de la

commun accessibles aux personnes

publicitaires ont été déposés dans les

vocal. En outre, dans le cadre d'un

sur disquette pour l'impression en

niveau d'entrée (SANE) et le

pour l'utilisation avec un synthétiseur

braille ou en gros caractères ou encore

document qui s'y rapporte ont été mis

autobus du réseau de transport en

projet pilote, des dépliants

Capitale nationale.

administration publique se termine

Une quatrième campagne réussie

accélérée pour les économistes

formation accélérée pour les

Programme d'enseignement coopératif

leurs études et des affectations

Les étudiants inscrits au

coopératif (CO-OP)

leur deuxième année de ce

mesure d'enrichir leurs connaissances

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 1991

Programme de recrutement postsecondaire

En 1991, une nouvelle campagne annuelle de recrutement universitaire plus contemporaine a été lancée dans le cadre du Programme de nouveau slogan, À la mesure de vos aspirations, servait de point de départ and siratégie de marketing améliorée faisant ressortir les avantages et les défis que comporte une carrière dans la fonction publique compétents.

A la suite de cette campagne, À la suite de cette campagne,

environ 7 500 personnes ont présenté des demandes relativement à 275 emplois, notamment pour des postes de vérificateurs, d'analystes de systèmes informatiques, d'agents financiers, d'agents financiers, d'agents du personnel et d'agents de comité sénatorial.

Dans le but de véhiculer un

message cohérent au marché universitaire, la Commission a encouragé la collaboration entres les ministères à qui le pouvoir de recrutement externe a été délégué afin de maximiser leurs efforts de recrutement. Par voie de conséquence, des représentants de ces ministères et des coordonnateurs du recrutement postsecondaire et des programmes d'équité en matière d'emploi ont participé ensemble à des journées d'orientation organisées par les associations étudiantes.

A l'intention des personnes handicapées, la trousse d'information sur le recrutement postsecondaire, l'Examen de sélection d'agent au

Programme de stagiaires en gestion

Le Programme de stagiaires en gestion est une initiative de recrutement externe lancée à la fin de publique. Conçu pour attirer les personnes ayant un diplôme de maîtrise, le programme a permis d'obtenir 1 291 candidatures sur les processus de sélection, 97 candidata ont été acceptés, parmi lesquels on eté acceptés, parmi lesquels on compte 45 femmes, 14 membres des groupes de minorités visibles, 3 autochtones et 5 personnes handicapées.

sout des autochtones. de groupes de minorités visibles et 2 17 sont des femmes, 3 sont membres 14 ministères. Parmi ces personnes, retenir 25 candidatures provenant de recrutement externe, a permis de d'évaluation que pour la campagne de appel aux mêmes techniques brocessus de sélection, qui faisait candidats ont obtenu une entrevue. Le effectuee par les ministères, 103 Après une sélection préliminaire ce programme de perfectionnement. tonctionnaires fédéraux aient accès à recrutement interne afin que les mis en oeuvre une composante de En janvier 1991, on a élaboré et

Au cours de la première année de fonctionnement du programme, 122 personnes possédant des aptitudes acceptées et travaillent maintenant acceptées et travaillent maintenant dans 33 ministères et organismes.

Au cours de l'année 1991, la commission a amélioré l'exécution de ses programmes. Dans le contexte des restrictions budgétaires et du renouvellement de la fonction publique, elle a fait un examen de ses programmes et, au besoin, elle les a modifiées conformément aux principes de la délégation et de la prestation d'un service de qualité. Les faits aillants associés à certaines des réalisations de la Commission pendant l'année écoulée sont exposés dans les pages écoulée sont exposés dans les pages qui suivent.

Le recrutement

L'efficacité de la fonction publique dans l'avenir dépendra, en grande parrie, de la qualité des postulants qu'elle saura attirer. À titre d'organisme central responsable du recrutiement, la Commission est à l'affût d'une approche créative, souple, dynamique et systématique par rapport au recrutement.

En 1991, la Commission a mis en En 1991, la Commission a mis en euvre de nouveaux mécanismes et

oeuvre de nouveaux mécanismes et amélioré ceux qui étaient déjà en place, afin que la fonction publique soit considérée comme un employeur de premier ordre, recrutant des personnes très compétentes et représentatives de la société canadienne. Les exemples qui suivent montrent les efforts que déploie la montrent les efforts que déploie la conserver la population voulue.

Notre regard sur l'avenir ne peut ou

tel changement législatif. préparatoires à la mise en oeuvre d'un poursuivre l'élaboration de travaux Par conséquent, la Commission doit C-26) serait adoptée par le Parlement. de la fonction publique (projet de loi l'éventualité où la Loi sur la réforme

cesse meilleur à la population du important -- fournir un service sans rationnelle et -- ce qui est le plus façon toujours plus efficace et plus personnel de qualité, fonctionner de devrait pouvoir attirer et garder du touction publique dans son ensemble, orientation stratégique. Ainsi, la decoulent des quatre volets de son changements et aux améliorations qui de relever les défis et de procéder aux ou non, la Commission a l'intention Que la Loi existante soit modifiée

- toute dérogation à celles-ci; et expliquera les conséquences de lorsqu'elle déléguera ses pouvoirs · énoncera clairement ses attentes
- dans le processus de dotation; linguistique à l'appui du mérite · tournira de la formation
- qualité de la fonction publique; sur les attitudes, la culture et la · utilisera la formation pour influer
- enquêtes ainsi qu'à la vérification fonctions liées aux appels et aux · encouragera l'évolution des

et à la revue vers un rôle

- ce qui a trait entre autres à · assumera un rôle de leadership, ministères et des fonctionnaires; d'expertise et d'aide auprès des
- l'ant dans son énoncé de mission d'oeuvre diversifiée. l'impartialité politique et à la maindans les limites de son mandat, en
- Réassirmation du principe du mérite valeurs. En somme, le chapitre l'accent sur l'imputabilité et les présentement en cours et qui mettra façon d'aborder la délégation, qui est mesures est justement l'examen de sa le respect intégral. L'une de ces partenaires en ressources humaines, atin d'en assurer, avec tous ses prendre les mesures qui s'imposent détermination face à cette question et entend ainsi confirmer sa entier au principe du mérite, elle mérite. En consacrant un chapitre la Commission met l'accent sur le que dans son orientation stratégique,

de la Commission en ce domaine.

fait connaître ce qu'est le mot d'ordre

Sandida son

tant que fonctionnaires: temps guider notre façon d'agir en certains principes qui doivent en tout traduisent notre engagement envers

- · QUALITÉ dans nos activités; · INTÉGRITÉ dans nos actes;
- · SERVICE à nos clients;
- ros collegues. · RESPECT envers nos clients et

Un regard sur l'avenir

comprend quatre volets: mission. Cette orientation stratégique efforts pour réaliser pleinement sa domaines où elle concentrera ses années à venir en mettant en relief les orientation stratégique pour les cinq défini, à l'automne 1991, son par son personnel, la Commission a validation de son énoncé de mission elle s'est engagée et faisant suite à la Poursuivant la voie sur laquelle

- . noisomnof no osuollossoi! . le groupe de la direction; · le recrutement, les promotions et
- o nu rôle de leadership par rapport · la protection proactive du mérite;
- .onbijqnd aux effectifs de la fonction

stratégique. les quatre volets de son orientation tactiques qui concrétisent davantage Voici quelques exemples de

- La Commission:
- · révisera son approche à la recrutement; bont les programmes spéciaux de pour le recrutement général que · adoptera une approche ciblée tant
- merite; d'appartenance face au principe du partagent un sentiment principes, afin que les gestionnaires en évidence ses valeurs et ses dotation aux ministères, en mettant délégation de ses pouvoirs de

Notre mandat

qui nous a été conféré par le Parlement et qui est défini par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique peut se résumer ainsi :

La Commission de la fonction publique du Canada est l'organisme parlementaire chargé de la nomination de personnes qualifiées à des postes de la prestation publique et de la prestation de programmes de formation et de perfectionnement.

noissim ortoN

englobe tout ce que nous faisons -les notions de service, de compétence, de l'application intégrale du principe du mérite :

Assurer que la population du Canada soit servie par une Jonction publique haulement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

sfusəlqo son

visent à appuyer l'exécution de notre mission dans tous nos programmes et activités :

- · recruter et promouvoir en sonction
- du mériler, à une dotation objective,
- équitable et transparente; assurer des processus impartiaux de recours et de revue;
- sb somanyoud es de vinnuol of the ment of de perfectionnament
- xun vəmvolnoə iə səədəillə besoins; • vələt ib dequership el agir avec iniégrifé dans la gestion des

ressources humaines;

d'efficacité au sein de l'organisme.

nominations intérimaires. A ce sujet, nominations la question des greffer à ces deux types de période déterminée. Vient ensuite se durée indéterminée et pour une nominations à des postes pour une examine aussi le nombre de provenance. Dans ce chapitre, on nouvelles recrues, y compris de leur examen se dégage un profil des septembre 1988 à août 1990. De cet une période de deux ans, soit de particulièrement de celui effectué sur recrutement depuis 1987 et plus trace ensuite un portrait du niveau ou dans le même poste. On y dans le même groupe et au même et le nombre moyen d'années passées taux de départ, le taux d'avancement

Un retour à l'essentiel

souvent oubliés, entourant la question

a trait à l'équité en matière d'emploi et

un bref survol de la situation en ce qui

autres questions retiennent l'attention:

dans le rapport annuel. Enfin, deux

ce type de nominations paraissent

la première fois que des données sur

il est intéressant de souligner que c'est

la présentation de certains faits, trop

des langues officielles.

du public canadien. sa clientèle et finalement, aux besoins ministères et organismes qui forment gouvernement ainsi que des qui la régit, aux demandes du pour satisfaire aux exigences de la loi la Commission peut le mieux jouer représente de façon réaliste le rôle que d'objectifs fondamentaux. Cet énoncé mission et un ensemble de valeurs et conduite à élaborer un énoncé de de ses priorités. Cette réflexion l'a examen en profondeur de son rôle et entrepris, au printemps 1991, un elle évolue, la Commission a nouvel environnement dans lequel Compte tenu de son mandat et du

Comme l'énoncé de mission et ses diverses composantes renferment tous les principes fondamentaux qui guident nos actions, il nous paraît essentiel de le reproduire intégralement.

d'outils technologiques de pointe mais, ce faisant, à permettre aussi le partage de données et d'informations entre tous les intervenants dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Sur le plan de la vérification et de la revue, la Commission a procédé à la revone, la Commission a procédé à la refonte du système qui permet de aurveiller la mise en oeuvre des plans ministèriels de mesures correctives.

Elle peut donc redoubler ses efforts à cu niveau et fournir l'aide nécessaire difficultés à corriger les lacunes difficultés à corriger les lacunes décelées au cours de vérifications officielles. Quant aux appels et aux enquêtes, la productivité de ces deux secteurs d'activité n'a cessé de croître en 1991.

À Formation linguistique Canada,

l'un des faits saillants de 1991 est, sans contredit, l'attribution quasi totale, dans la région de la Capitale nationale, des ressources des opérations d'enseignement aux cours continus, c'est-à-dire à la formation reliée aux postes bilingues. À Formation et Perfectionnement Canada, des efforts considérables ont été déployés pour refléter au niveau des cours les nouvelles valeurs qui émanent du renouveau qui est en train de se produire au sein de la fonction publique.

Ce chapitre traite, enfin, de l'importance et de la valeur grandissantee que revêt pour la Commission toute la dimension des échanges internationaux de même que de la décision, en juin 1991, de la aux activités politiques des nax activités politiques des principe de l'impartialité de principe de l'impartialité de la min en cause.

vient, pour ainsi dire, marquer la transition entre le présent et le passé. On y passe en revue la question du vielllissement et du plafonnement de l'effectif en s'attardant principalement à trois des indicateurs clés, à savoir le

UN PARCOURS STRATÉGIQUE

categories du soutien administratif et de l'exploitation. Enfin, la Commission a parrainé, conjointement avec les ministères, une série de séminaires mensuels destinés, entre autres, au perfectionnement des spécialistes dans le domaine de la dotation.

gestion, trois événements méritent d'être soulignés : d'abord la mise sur pied d'un service de placement pour venir en aide aux cadres supérieurs touchés par la décision nombre de 475 (ou de 10 %) d'ici 1993, ensuite l'élaboration d'une methode de sélection améliorée pour methode de sélection améliorée pour misalement l'instauration officielle, moyennant le recouvrement des coûts, d'un service d'orientation et de d'un service d'orientation et de d'un service d'orientation et de planification de carrière pour les membres de cette catégorie.

but le plan de l'équité en matière d'emploi, à Commission a poursuivi à plusieure niveaux l'implantation de sa stratégie visant à sensibiliser tous ses partenaires à l'importance de créer et de savoir gérer un effectif diversiffé. Pour ce faire, elle a eu recours à divers moyens, dont des études spécialisées, un cadre études spécialisées, un cadre générique de formation et des pintiatives de marketing mieux ciblées.

En 1991, la Commission a également vu naître un projet d'envergure de renouvellement de ses systèmes d'exploitation et d'information qui appuient ses programmes de dotation. Étalé sur quatre ans, ce projet vise non seulement à doter la Commission

la Commission a-t-elle été dotée d'un feadership nouveau avec l'entrée en fonction, à l'automne 1990, d'un nouveau président et d'une nouveau président et d'une nouvelle commissaire. Dès lors, elle a amorcé sur parcours en trois temps, jetant successivement un regard sur le passé, le présent et le futur. Ce rapport annuel décrit donc, dans ses grandes lignes, le chemin parcouru, sans pour autant s'astreindre à une chronologie stricte et exhaustive.

L'année écoulée

Pendant que la Commission Pendant que la Commission de examine son rôle et la façon dont elle l'exerce, elle continue de s'acquitter de ses responsabilités en s'efforçant toujours d'améliorer l'exécution de ses services. Ce faisant, elle accomplit certaines fâches et réalise diverses initiatives qui sont décrites dans le prochain chapitre Rétrospective de prochain chapitre Rétrospective de sont présentées à titre d'exemples. I'année 1991. Les réalisations ci-après sont présentées à titre d'exemples.

et la presentation des membres des compter d'avril 1992, le recrutement Commission a pris en main, à leurs efforts de recrutement. La délègué de recruter à l'externe ont uni ministeres jouissant du pouvoir postsecondaire, la Commission et les Programme de recrutement y ont participé. En ce qui a trait au 122 candidates et candidats de choix fonctionnaires d'y accéder. Au total, programme permettant aussi aux oeuvre de la composante interne du en gestion, y compris la mise en du nouveau Programme de stagiaires a marqué la première année complète

Comme toile de fond, rappelons prolongera toute l'année. Commission -- parcours qui se le parcours qu'a effectué la traduit plutôt dans son essence même sur des motifs d'ordre esthétique. Elle présentation ne repose donc en rien publique tédérale. Cette nouvelle pour l'ensemble de la fonction fondamental pour la Commission et l'occurrence, sont d'un intérêt quelques thèmes particuliers qui, en présenté de façon à mettre l'accent sur étant sensiblement raccourci, est ailleurs, le texte lui-même, tout en rapports annuels antérieurs. Par composantes traditionnelles des nettement ces deux grandes nouvelle formule permet de distinguer de recours et de formation. La en matière d'effectifs, de nominations, série de relevés statistiques habituels rapport en soi et le second renferme la le premier constitue, à vrai dire, le On y retrouve, en effet, deux volumes: brise donc avec la tradition récente. fait peau neuve! A certains égards, il Commission de la fonction publique Le Rapport annuel 1991 de la

brièvement les deux principaux événements qui ont enclenché la remise en question et le cheminement que la Commission a entrepris en 1991. Le gouvernement, dans le cadre de sa politique de renouvellement de la fonction publique fédérale énoncée en décembre 1990, a réaffirmé la raison d'être de la Commission. Il s'est de plus engagé à la maintenir en tant du agent parlementaire indépendant du agent parlementaire indépendant dont le mandat est de sauvegarder et d'appliquer le principe du mérite à la fonction publique au niveau du recrutement et des promotions. Aussi, recrutement et des promotions. Aussi, recrutement et des promotions. Aussi,



La Direction générale des programmes des cadres de direction

partie de la Direction générale des programmes des programmes des cadres de direction faisait Avant le 1er juillet 1991, la Direction générale entre les milieux d'affaires et l'administration Programme d'échanges de cadres de direction d'affectations et d'échanges internationaux et le programme Echanges Canada, les programmes d'orientation professionnelle des femmes, le perfectionnement, le Bureau de présentation et figurent le programme Cours et affectations de niveaux de relève. Parmi ces programmes direction et les fonctionnaires faisant partie des du Conseil du Trésor pour les cadres de programmes de perfectionnement professionnel direction. Elle administre également les l'orientation professionnelle pour le groupe de la recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de cadres de direction est responsable du La Direction générale des programmes des

Programmes de la catégorie de la gestion. La Direction générale des

de dotation et était connue sous le nom de

Cette direction générale gère les communications de la Commission conformément à la politique de communication du gouvernement en fournissant des services de recherche et d'analyse, de planification, de consultation et de gestion de projets au président, aux commissaires et aux gestionnaîres de la Commission. Elle est le point central des communications externes de la Commission pour ce qui concerne notamment la promotion du recrutement, la gestion des enjeux, les du recrutement, la gestion des enjeux, les production d'outils tels que les public, et la production d'outils tels que les publics, et la production d'outils tels que les publics, et la production d'outils tels que les publics et le production d'outils tels que les publics et la présentations audiovisuelles et les expositions, les présentations audiovisuelles et les expositions.

La Direction générale des programmes de formation

professionnelle. superviseurs ainsi que de la formation des gestionnaires intermédiaires et des élabore et dispense de la formation à l'intention Formation et Perfectionnement Canada conçoit, opérationnels d'ordre général ou particulier. linguistique afin de répondre aux besoins des cours et des programmes de formation formation inguistique, et elle élabore et produit aptitudes des candidats et leur admissibilité à la services d'èvaluation afin de déterminer les Formation linguistique Canada fournit des d'offrir des cours de formation linguistique, dans sept autres régions du Canada. En plus dans la région de la Capitale nationale ainsi que fonctionnaires. Elle dispense de la formation besoins de perfectionnement de leurs besoins de formation professionnelle et aux fédéraux afin de les aider à répondre à leurs consultation aux ministères et organismes que des services connexes de soutien et de formation offre des services de formation ainsi La Direction générale des programmes de

La Direction générale de la Ca Direction générale de la communications destion des ressources humaines

d'emploi et les langues officielles. domaine, entre autres l'équité en matière de surveiller les activités ministérielles dans ce Enfin, elle est chargée de planifier, de gérer et regissant la gestion des ressources humaines. appliquer les diverses politiques et dispositions plus, elle conseille les gestionnaires et les aide à d'aide et de counselling aux fonctionnaires. De la Commission, ainsi qu'un service confidentiel d'avantages sociaux à tous les fonctionnaires de tournit des services de rémunération et formation linguistique. La Direction générale professionnels, les relations de travail et la l'orientation et le perfectionnement classification des postes, la dotation, Commission dans des domaines tels que la gestionnaires et aux fonctionnaires de la services de consultation et de soutien aux humaines. La Direction générale offre des nécessaires à la gestion de ses ressources dispose des stratégies, structures et mécanismes ce que l'équipe de gestion de la Commission politiques et des lignes directrices et de veiller à ressources humaines est chargée d'élaborer des La Direction générale de la gestion des

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission cont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

programmes de dotation La Direction générale des

programmes et de services délégués à la générale est responsable d'un certain nombre de plupart des groupes professionnels. La Direction compétences et d'aptitudes requises pour la permettant d'èvaluer une gamme de linguistiques, et élabore des mécanismes relatives aux compétences, dont les normes publique. Elle établit les normes de sélection activités et enjeux de dotation de la fonction ministères par la Commission et surveille les dotation qui ne sont pas déléguées aux postsecondaire. Elle exerce les activités de coordination de programmes de recrutement publique, y compris la gestion et la candidats provenant de l'extérieur de la fonction du recrutement et de la présentation de publique. La Direction générale est responsable vigueur la Loi sur l'emploi dans la fonction politiques et programmes de dotation mettant en publique, des règlements ainsi que des dotation établit, dans l'ensemble de la fonction La Direction générale des programmes de

vérification et de la revue La Direction générale de la

programmes pour la Commission. vèrifications internes et des évaluations de Direction générale effectue également des Commission de la fonction publique. La dernière activité est régie par une entente entre d'administration du personnel qui sont assujettis administrent certains aspects de leur services ministères et les organismes fédéraux examine également de quelle façon les Commission de la fonction publique. Elle fonction publique ainsi qu'à la politique de la la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la déterminer si les nominations sont conformes à ministères et de la Commission afin de revue examine les méthodes de dotation des La Direction générale de la vérification et de la

le Secrétariat du Conseil du Trésor et la à la politique du Conseil du Trésor. Cette

gestion ministerielle La Direction générale de la

externes. parlementaires, syndicales, internationales et ainsi que la collaboration aux relations de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique; officielles; l'application de diverses dispositions de la Commission à l'égard des langues stratégique; la coordination des responsabilités gestion ministérielle et la planification financiers, d'administration et d'information; la Parmi ceux-ci figurent les services et systèmes l'appui de la Commission et de ses programmes. Cette direction générale fournit des services à

appels et enquêtes La Direction générale des

ressources humaines.

La Direction générale des appels et enquêtes

ainsi que l'analyse du marché du travail et des

les programmes d'équité en matière d'emploi

Commission par le Conseil du Trésor. Parmi

ceux-ci notons le réaménagement des effectifs,

d'autres parties intéressées. conseils aux ministères, aux syndicats et à dispense de la formation, de l'aide et des accueillies. Enfin, la Direction générale travail, et de concilier le règlement des plaintes ant les plaintes de harcèlement en milieu de qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter des irrégularités dans les processus de dotation chargée d'enquêter sur les plaintes concernant nomination. La Direction générale est également tonctionnaire le droit d'en appeler d'une telle concours. Un avis favorable donne au amoindries par suite d'une nomination sans d'avancement d'un fonctionnaire aient été allégations voulant que les chances avis au nom de la Commission sur les générale est chargée d'enquêter et d'émettre un fédérale peut les rescinder. La Direction pour la Commission. Seule la Cour d'appel exécutoires pour les parties en cause ainsi que décisions des comités sont définitives et promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les publique en matière de nomination, de Kèglement sur l'emploi dans la fonction cas d'infraction présumée à la Loi et au établit des comités d'appel indépendants pour les

Formation

Diminution de 782 participants aux cours de formation professionnelle cours de la Commission : 13 061 en 1991 contre 13 843 en 1990.

Augmentation de 94 participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique : 1 812 en 1991 contre 1 718 en 1990.

Pormation et Perfectionnement

Ormation et Perfectionnement

d'entation et Perfectionnement

d'entation et Perfectionnement

Lormation et Perfectionnement

d'entation et Perfectionnement

l'elécommunications

dans l'ensemble du gouvernement.

fonction publique, qui facilitera la

canadien de gestion afin d'établir

gouvernementales et le Centre

formation et la communication

un réseau d'apprentissage et de communication au sein de la

Groupes désignés

Dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion, on a recruié 122 candidats, dont 62 femmes, 17 wisibles, 5 autochtones et 5 personnes handicapées.

La Commission élabore une stratégie de formation sur la diversité afin de doter les gestionnaires de la fonction publique et les fonctionnaires des compétences requises pour gérer et compétences requises pour gérer et travailler dans un milieu diversifié.

Catégorie de la gestion

■ Au 31 décembre 1991, la catégorie de la gestion comptait 4 313 membres, une diminution de 462 par rapport aux 4 775 membres qu'elle comptait en 1990.

■ Bien que le nombre de femmes dans la catégorie ait diminué (de 730 en 1990 à 696 en 1991), leur représentation a augmenté, passant de 15,3 % à 16,1 %.

Appels et enquêtes

- Diminution de 1 986 méthodes de sélection ouvrant droit à appel : 8 031 en 1991 contre 10 017 en 1990.

 Augmentation de 2,9 % des appels accueillis : 16,2 % en 1991 contre
- 13,3 % en 1990.

 Augmentation de 174 plaintes déposées : 2 331 en 1991 contre 2 157 en 1990.
- Augmentation de 267 demandes d'avis adressées à la Commission au sujet de l'amoindrissement des chances d'avancement de certains fonctionnaires par suite de nominations sans concours : 1 099 en 1991 contre 832 en 1990.

STNAJJIAS STIA7

Nominations

.0661

- Diminution de 8 899 nominations (internes et externes) : 99 510 en 1991 par rapport à 108 409 en 1990.
- Diminution de 7 583 nominations internes : 89 018 en 1991 contre 96 601 en 1990.
- nominations intérimaires : 18 528 en 1990.
 en 1991 contre 22 204 en 1990.

 Diminution de 3 500 promotions : 23 668 en 1991 contre 27 168 en 23 668 en 1991 contre 27 168 en

Réaménagement de l'effectif

Diminution du nombre de

Des 26 658 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui ont été touchés par le programme quinquennal de réaménagement de l'effectif (mai 1985 - mars 1991), 25 223 cas ont été résolus; au 31 décembre 1991, 247 fonctionnaires requéraient encore l'aide de la Commission; 1 277 avaient été mis en disponibilité, et 1 188 d'entre eux ne bénéficiaient plus d'une priorité de renomination.

Effectif

- Au 31 décembre 1991, on dénombrait 217 818
 fonctionnaires assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, soit 510 de moins qu'en 1990 où l'on en comptait 218 328.

 Au 31 décembre 1991, les femmes constituaient 45,2 % de la fonction constituaient 45,2 % de la fonction
- constituaient 45,2 % de la fonction publique, comparativement à 44,4 % en 1990.

Recrutement

- En 1991, le Programme de stagiaires en gestion a recruté 122 candidats : 97 de campus universitaires au Canada, et 25 de la fonction publique.
- Diminution du nombre de nominations externes : 10 303 en 1991 par rapport à 11 609 en 1990.
- diplômés d'université à des postes d'agent ont constitué 12,4 % des nominations externes.

TABLE DES MATIÈRES Faits saillants

65	es bureaux de la Commission
53	9upix9.
Lt	Appendice - Rapport sur les activités prévues aux tricles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi
£†	dafiirmation du principe du mérite
38	Les collectivités de langue officielle dans la fonction publique
15	L'équité en matière d'emploi
98	determinée et intérimaires
	Les nominations pour une durée indéterminée, pour une période
35	Le recrutement
5.5	de la question
	Le vieillissement et le plafonnement professionnel : réexamen
EE	Tendances et enjeux
30	Les programmes internationaux
30	La neutralité politique
87	La formation
52	Des mécanismes pour assurer l'équilibre
t7	Le projet de système de dotation intégré
77	Le réaménagement de l'effectif
70	L'équité en matière d'emploi
41	La catégorie de la gestion
16	La dotation par délégation
SI	Le recrutement
FI	Rétrospective de l'année 1991
11	Un parcours stratégique
)	La Commission d'un coup d'oeil
,	STURINES STIR



Ginette Stewart

Timute Stewart

La Commissaire,

Le Commissaire, Robert J. Giroux

Le Président,

Canada (1985).

haute considération.

publique du Canada.

Monsieur le Ministre,

Chambre des communes Secrétaire d'État du Canada L'honorable Robert de Cotret, C.P.

Ottawa

Ministre, l'assurance de notre très Veuillez agréer, Monsieur le

du chapitre P-33 des Lois révisées du sur l'emploi dans la fonction publique dispositions de l'article 47 de la Loi Parlement en conformité avec les Nous soumettons notre rapport au

1991 de la Commission de la fonction présenter au Parlement le rapport de Nous vous prions de bien vouloir

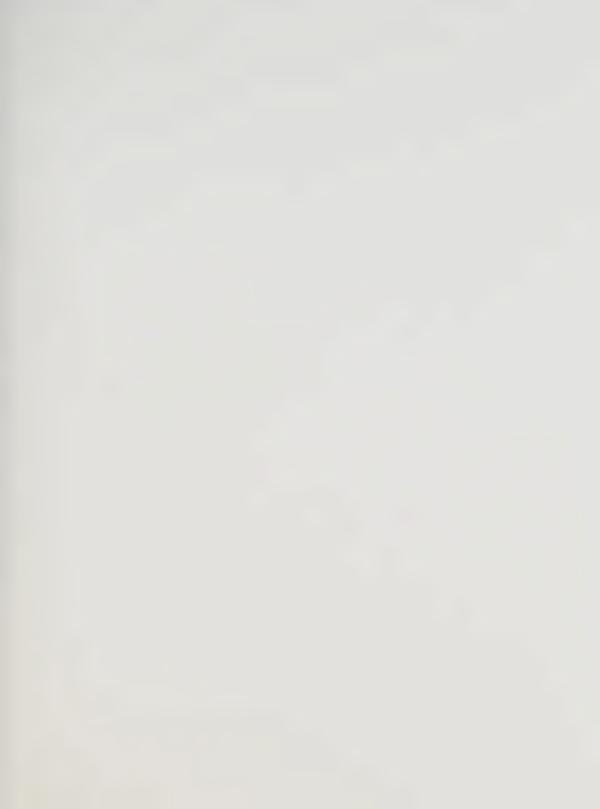
Gilbert Scott



gros caractère et sur bande magnétique. Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en

Commission de la fonction publique Public Service Commission du Canada of Canada

12BN 0-662-58956-4 Numéro de catalogue SC 1-1991 © Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992









ANNUAL REPORT

S T A T I S T I C S PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA







TABLE OF CONTENTS

Techni	ical Notes	5
Popula	ation	8
1.	Federal Government Employment, December 1991	8
2.		9
3.	Age group, sex and language group	9
	Geographic area, sex and language group	10
5.	Geographic area, language requirements of position and language group	11
6.	J I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	12
7.		13
	Department and geographic area	14
	Age group and geographic area	16
	Department, sex and language group	18
11.	Salary in current and constant dollars, sex and language group	20
Popula	ation and occupational categories	22
12.	Occupational category, type of employment, sex and language group	22
	Occupational category, group, sex and language group	24
	Geographic area, occupational category and sex	26
	Occupational category and geographic area	28
	Management Category, language group and employment equity designated group	28
	Language requirements of position, occupational category and language group	29
	Management Category, sex and language group	30
	Scientific and Professional Category, sex and language group	32
	Administrative and Foreign Service Category, sex and language group	34
	Technical Category, sex and language group	36
	Administrative Support Category, sex and language group	38
23.	Operational Category, sex and language group	40
Appoir	ntments	41
24.	Appointments and type of employment	41
25.	Appointments and occupational category	41
	Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	42
	Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	42
28.	Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	43
29.	Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group	43
30.	Promotions, occupational category, sex and language group	44
31.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	44
32.	Reappointments, occupational category, sex and language group	45
33.	Downward transfers, occupational category, sex and language group	45
34.	Appointments and employee mobility	46
35.	Appointments and selection process	46
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	47
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	48
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	49

39.	Acting appointments, geographic area, sex and language group	50
40.		51
41.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	51
42.	Appointments to the Public Service, university graduates and geographic area	52
43.	Appointments to the Public Service, university graduates and occupational field	53
44.	Appointments to the Public Service, community college and CEGEP graduates, and	53
15	occupational field	54
	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program Appointments and Cooperative Education Program	54
 Separa	tions	55
17	Lay-offs, occupational category, sex and language group	55
	Lay-offs, occupational category and geographic area	56
	Separations and reason	58
	Separations, reason and geographic area	58
	Separations, occupational category, reason and geographic area	60
	Separations, occupational category, reason, sex and language group	64
	Separations, age group and sex	65
	Separations, age group, occupational category and sex	66
	Separations, geographic area, sex and language group	66
Appeal	S	67
56.	Appeals and department	67
57.	Appeals and occupational category	68
	Appeals, appointing authority and type of selection process	68
	Selection processes, appeals and occupational category	69
	Selection processes, appeals and location of position	69
61.	Selection processes, appeals and department	70
Traini	ng	72
62.	Developmental training and geographic area	72
	Developmental training and language of instruction	72
	Developmental training and occupational category	73
	Language training	73
	Language training and region	74
67.	Language training and student status	74
Glossa	ry	77
Office	s of the Commission	81

TECHNICAL NOTES

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The Official Languages Act, the Public Service Superannuation Act and related acts, the Public Service Staff Relations Act, the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the Public Service Employment Act for a specified period of less than six months:
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- · ministerial staff:
- regular and civilian members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces: or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include public service employees working for the Department of National Defence and public service employees working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at vear-end. This number does not correspond to the number of personyears on which Treasury Board reports in the Estimates. A personyear refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of 31 December of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Goods and Services Tax Consumer Information Office and Multiculturalism and Citizenship are now reflected in the statistical data of this report.

The Office of Privatization and Regulatory Affairs is no longer reflected in the statistical data of this report.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1990 and 1991 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1991 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on 31 December 1991. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Information on demotions is based on Commission records. Data on other appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities
Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

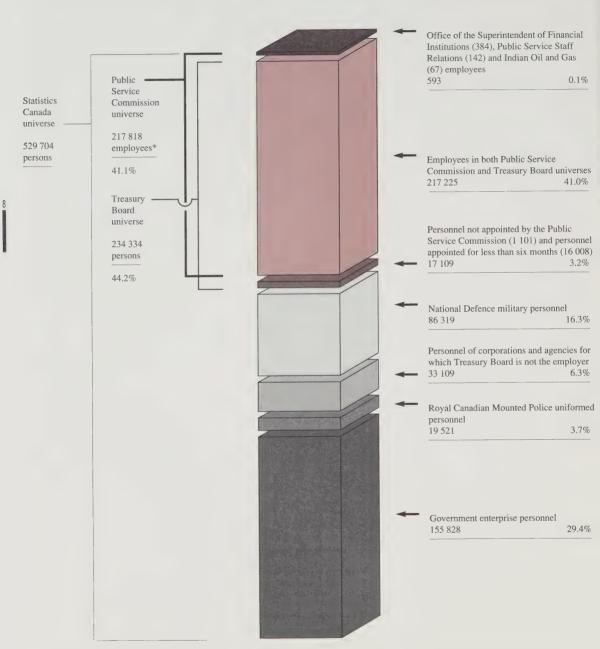
Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1991, the number of cases where language group is unknown is 94 for population figures, 260 for appointments, and 299 for separations.

The Official Languages
Information System, established in
1973, provides information on
positions and their incumbents in all
departments and agencies whose
employees are subject to Treasury
Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1991, plus the number of employees in 1990, minus the separations in 1991 does not equal the 1991 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).





^{*} See Technical notes, Data sources.

Type of employment	1990	1991
Full-time		
Indeterminate	192 145	191 512
Seasonal	1 568	1 589
Specified period	19 356	19 250
Total	213 069	212 351
Part-time		
Indeterminate	4 197	4 277
Seasonal	83	94
Specified period	20 / 1.135/	1 143
Total	5 415	5 514
Grand totala	218 328	217 818

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— Employees hired for periods of less than six months (12 363 in 1990 and 16 008 in 1991) have been excluded from the tables.

Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1991

	M	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones	
Age group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	36	16	41	39	520	39.4	80 .	60.6	77	58.3	55	41.7	132
20—24	1 625	634	2 360	1 385	2 259	37.6	3 747	62.4	3 985	66.4	2019.	33.6	6 006
25—29	6 657	2 523	7 908	4 272	9 185	43.0	12.183	57.0	14 565	68.2	6 795	31.8	21 368
30—34	11 052	4 470	11 542	6 722	15 528	45.9	18 270	54.1	22 594	66.9	11 192	33.1	33 798
35—39	15 307	6 160	13 736	7 170	21 473	50.7	20 911	49.3	29 043	68.5	13 330	31.5	42 384
40—44	18 084	6 725	12 591	5 866	24 821	57.3	18 463	42.7	30 675	70.9	12 591	29.1	43 284
45—49	13 932	5 079	8 167	3 273	19 019	62.4	.11 443	37.6	22 099	72.6	8 352	27.4	30 462
50-54	10 829	2 973	5 290	1 987	13 814	65.5	7 282	34.5	16 119	76.5	4 960	23.5	21 096
55—59	6 977	1 526	3 246	951	8 509	67.0	4 198	33.0	10 223	80.5	2 477	19.5	12 707
6064	3 312	570	1 350	308	3 884	70.0	1 661	30.0	4 662	84.2	878	15.8	5 545
65 and over	640	92	296	45	735	68.3	341	31.7	936	87.2	137	12.8	1 076
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

	1770												
	Men		Wor	nen	Men	Men		Women		iones	Francophones		
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	. %	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 881	35	1 601	11	3 919	70.9	1 612	29.1	5 482	99.2	46	0.8	5 531
Prince Edward Island	1 017	72	845	88	0 1 089	53.8	935	46.2	1 862	92.1	160	7.9	2 024
Nova Scotia	8 842	289	3 942	216	9 136	68.7	4 158	31.3	12 784	96.2	505	3.8	13 295
New Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	4 278	58.2	3 067	41.8	4 999	68.1	2 346	31.9	7 345
Quebec (Except NCRa)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57.3	13 221	42.7	1 752	5.7	29 191	94.3	30 960
Quebec (NCR)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49.3	9 096	50.7	9 783	54.6	8 141	45.4	17 924
Ontario (NCR)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51.5	25 776	48.5	34 240	64.4	18 889	35.6	53 145
Ontario (Except NCR)	18 461	779	15 692	967	19 243	53.6	16 667	46.4	34 153	95.1	1 746	4.9	35 910
Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53.5	4 306	46.5	8 910	96.4	336	3.6	9 252
Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54.6	2 677	45.4	5 792	98.4	94	1.6	5 900
Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55.8	5 855	44.2	12 896	97.5	330	2.5	13 234
British Columbia	11 890	144	8 239	195	12 036	58.8	8 435	41.2	20 129	98.3	339	1.7	20 471
Yukon	375	3	473	6	378	44.1	479	55.9	848	98.9	9	1.1	857
Northwest Territories	545	33	331	7	578	63.1	338	36.9	876	95.6	40	4.4	916
Outside Canada	836	339	238	137	1 175	75.8	375	24.2	1 074	69.3	476	30.7	1 550
Total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 b
							1991						
Newfoundland	3 758	30	1 704	12	3 789	68.8	1716	31.2	5 462	99.2	42	0.8	5 505
Prince Edward Island	893	70	810	95	963	51.6	905	48.4	1 703	91.2	165	8.8	1 868
Nova Scotia	8 652	277	3 996	224	8 931	67.9	4 221	32.1	12 648	96.2	501	3.8	13 152
New Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57.6	3 050	42.4	4 858	67.5	2 338	32.5	7 197
Quebec (Except NCR)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	56.2	13 481	43.8	1 777	5.8	28 979	94.2	30 759
Quebec (NCR)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48.3	9 163	51.7	9 572	54.0	8 166	46.0	17 738
Ontario (NCR)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51.1	25 928	48.9	33 803	63.9	19 137	36.1	52 997
Ontario (Except NCR)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52.5	17 364	47.5	34 717	95.0	1 834	5.0	36 565
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52.5	4 497	47.5	9 111	96.2	358	3.8	9 471
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53.5	2 691	46.5	5 692	98.4	93	1.6	5 792

7 201

11 985

375

565

1 081

119 283

58.5

44.6

61.9

74.8

54.8

189

4

10

136

32 019

5 871

8 495

465

348

365

98 582

44.9

41.5

55.4

38.1

25.2

45.2

12 733

20 146

831

873

1 000

154 984

97.4

98.4

98.9

95.6

69.2

71.2

2.6

1.6

4.4

30.8

28.8

330

9

40

446

62 787

13 072

20 480

840

913

1 446

217 818b

1990

Northwest Territories

Alberta

Yukon

Total

British Columbia

Outside Canada

11 842

370

535

771

88 455

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or language group.

141

5

30

30 768

8 304

461

338

66 529

^a National Capital Region.

^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

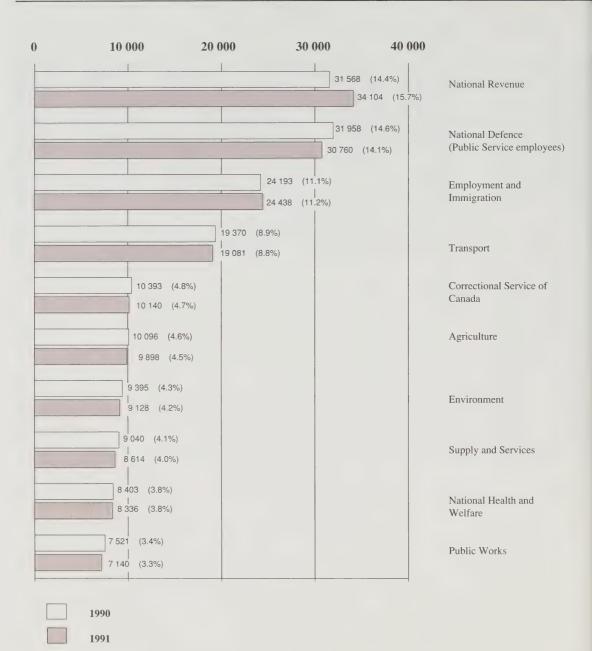
Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1991

	Bilin	Eng	lish	Frenc	ch	English or	French	Tot			
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Grand total								
Newfoundland	65	9	5 280	28	0	0	9	1	5 462	42	5 505
Prince Edward Island	293	153	1 394	12	0	0	2	0	1 703	165	1 868
Nova Scotia	561	299	11 717	159	-0-	3	69	22	12 648	501	13 152
New Brunswick	880	1 952	3 699	191	2	28	214	134	4 858	2 338	7 197
Quebec (Except NCR)	1 381	15 261	75	22	227	12 790	45	382	1 777	28 979	30 759
Quebec (NCR)	4 291	6 728	4 422	526	8	158	693	614	9 572	8 166	17 738
Ontario (NCR)	13 328	15 071	14 473	1 326	25	226	5 177	2 163	33 803	19 137	52 997
Ontario (Except NCR)	1 766	1 206	31 414	510	7	13	187	48	34 717	1 834	36 565
Manitoba	373	252	8 536	95	0	0	22	3	9 111	358	9 471
Saskatchewan	137	66	5 416	26	0	0	9	0	5 692	93	5 792
Alberta	289	184	12 103	138	0	1	25	5	12 733	337	13 072
British Columbia	304	166	19 206	151	0	1	15	0	20 146	330	20 480
Yukon	9	3	793	6	0	0	0	0	831	9	840
Northwest Territories	32.23.9	22	838	16	0	1	1	1	873	40	913
Outside Canada	113	127	94	5	0	4	790	310	1 000	446	1 446
Total	23 841	41 510	119 468	3 211	269	13 225	7 262	3 683	154 984	62 787	217 818 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.





Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1991

	M	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Cities	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	1 981	13	1 110	8	1 995	64.1	1 118	35.9	3 091	99.3	21	0.7	3 113
Halifax, N.S.	6 706	158	2 875	156	6 866	69.4	3 032	30.6	9 581	96.8	314	3.2	9 898
Charlottetown, P.E.I.	777	66	746	90	843	50.2	836	49.8	1 523	90.7	156	9.3	1 679
Fredericton, N.B.	373	61	250	100	435	55.4	350	44.6	623	79.5	161	20.5	785
Saint John, N.B.	501	56	310	59	557	60.2	369	39.8	811	87.6	115	12.4	926
Moncton, N.B.	1 077	504	522	548	1 581	59.6	1 070	40.4	1 599	60.3	1 052	39.7	2 651
Rimouski, Que.	1	106	0	89	107	54.6	89	45.4	0 19	0.5	195	99.5	196
Chicoutimi, Que.	1	236	2	391	237	37.6	393	62.4	. 3	0.5	627	99.5	630
Quebec, Que.	141	3 251	52	2 039	3 392	61.9	2 091	38.1	193	3.5	5 290	96.5	5 483
Trois-Rivières, Que.	1	89	1	122	90	42.3	123	57.7	2	0.9	211	99.1	213
Sherbrooke, Que.	13	384	6	306	397	56.0	312	44.0	19	2.7	690	97.3	709
Montreal, Que.	687	7 876	482	6 958	8 564	53.5	7 441	46.5	1 169	7.3	14 834	92.7	16 005
National Capital Region	24 113	11 491	19 262	15 812	35 644	50.4	35 091	49.6	43 375	61.4	27 303	38.6	70 735
Cornwall, Ont.	288	117	137	106	405	62.5	243	37.5	425	65.6	223	34.4	648
Kingston, Ont.	1 882	105	1 093	60	1 988	63.3	1.153	36.7	2 975	94.7	165	5.3	3 141
Oshawa, Ont.	33	0	123	3	33	20.8	126	79.2	156	98.1	3	1.9	159
Toronto, Ont.	7 562	162	7 150	220	7 725	51.2	7 372	48.8	14 712	97.5	382	2.5	15 097
Kitchener-Waterloo, Ont.	374	5	369	6	379	50.3	375	49.7	743	98.5	11	1.5	754
Hamilton, Ont.	934	16	846	29	950	52.1	875	47.9	1 780	97.5	45	2.5	1 825
St. Catharines-Niagara, Ont.	348	14	390	21	362	46.8	412	53.2	738	95.5	35	4.5	774
London, Ont.	762	5	775	10	767	49.4	787	50.6	1 537	99.0	-15	1.0	1 554
Windsor, Ont.	435	13	562	24	448	43.2	589	56.8	997	96.4	37	3.6	1 037
Sudbury, Ont.	. 297	80	712	240	377	28.4	952	71.6	1 009	75.9	320	24.1	1 329
Thunder Bay, Ont.	472	7	328	11	479	58.6	339	41.4	800	97.8	18	2.2	818
Winnipeg, Man.	3 512	120	3 396	180	3 632	50.4	3 576	49.6	6 908	95.8	300	4.2	7 208
Regina, Sask.	930	15	992	24	946	48.1	1 019	51.9	1 922	98.0	39	2.0	1 965
Saskatoon, Sask.	838	10	749	11	848	52.7	760	47.3	1 587	98.7	21	1.3	1 608
Edmonton, Alta.	2 546	71	2 495	116	2 617	50.1	2 611	49.9	5 041	96.4	187	3.6	5 228
Calgary, Alta.	1 466	28	1 424	47	1 494	50.4	1 471	49.6	2 890	97.5	75	2.5	2 965
Vancouver, B.C.	4 797	56	4 666	104	4 855	50.4	4 771	49.6	9 463	98.3	160	1.7	9 626
Victoria, B.C.	3 421	26	1 258	36	3 447	72.7	1 295	27.3	4 679	98.7	62	1.3	4 742
Iqaluit, N.W.T.	14	18	11	1	32	72.7	12	27.3	25	56.8	19	43.2	44
Yellowknife, N.W.T.	215	7	229	8	222	48.4	237	51.6	444	96.7	15	3.3	459
Whitehorse, Yukon	254	5	374	4	259	40.7	378	59.3	628	98.6	9.	1.4	637
Other locations	20 703	5 597	12 832	4 080	26 310	60.9	16 914	39.1	33 535	77.6	9 677	22.4	43 224
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Nova Scotia

Prince

Edward

Island

.0

Newfoundland

Quebec

(Except

NCR)

1 301

Quebec

(NCR)

New

2 142

3 5 1 7

Brunswick

Agriculture		****				
Atlantic Canada Opportunities Agency	64	24	64	164	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	27	8	.5	13	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	9	0
Canadian Centre for Management Development	0	0.	0	0	0	50
Canadian Grain Commission	0	2000000	0	0	52	1
Canadian Human Rights Commission	0	0.	7	85 1 1	13	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 023
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	20	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	4	0	3	391
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	45	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	10	24	48
Civil Aviation Tribunal	0	.0	0	0	0	0
Communications	15	3	19	57	215	3
Consumer and Corporate Affairs	16	3	66	20	227	1 152
Copyright Board	0	0	0	0	0	0
Correctional Service of Canada	26	3	349	686	2 940	10
Emergency Preparedness Canada	2	1	2	2	2	0
Employment and Immigration	723	186	821	1 285	6 040	2 445
Energy, Mines and Resources	2	1	142	2	149	28
Environment	222	61	703	165	981	1 575
External Affairs	3	assanat 0	5	1	60	279
Federal Court of Canada	0	0	4	3	21	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	8541.50	5	0
Finance	0	0	0	· 0	0	0
Fisheries and Oceans	814	50	1 167	481	452	0
Forestry	65	5	17	§ 144	160	133
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	0	0	55 % + - < O	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0	0	0	170	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	119	5	184	1 210
Industry, Science and Technology	22	7	35	35	295	1
International Joint Commission	0	\$6.20	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	F4 4	36	2	144	96
Labour	9	26 1	27	32	81	486
Law Reforn Commission of Canada	0	0	0	0	4	0
Multiculturalism and Citizenship	0	0	129	0	1	142
National Archives of Canada	0	(a) O	10	0	20	49
National Defence (Public Service employees)	780	46	5 575	1 125	3 950	1 269
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	· 0	0	0	0	0

Department

National Health and Welfare

National Library of Canada National Parole Board

National Revenue (Taxation)

National Transportation Agency

Office of the Chief Electoral Officer

National Revenue (Customs and Excise)

Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs

Office of the Commissioner of Official Languages

Office of the Coordinator, Status of Women

Agriculture

Geographic area

1 294 676 1 114 1 010 614 1 1 11 11 9 1 0 0 0 0 0 0 0 0 21 6 5 8 20 0 0 0 0 3 0 0 5 0 0 0	9 89	Canada	Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	(Except NCR)	Ontario (NCR)
21 6 5 8 20 0 0 0 0 3 0 0 5 0 0 0		11	1	1	614	1 010	. 1114	676	1 294	2 877
0 3 3 0 0 0 0 0 0	33	0	9 0	0	@# O	0	0	0	1	19
	12	0	0	0	20	8	5	6	21	10
0 0 0 0 0 0	9	0	0	0	5	0	\$2 41.0	3	0	71
	8	0	0	0	Vall 0	0	0.	0	. 0	38
208 267 19 7 193 0 0 0	74	0	0	0	193	7	19	267	208	0
19 7 0 8 12 0 0 0	21	0	0	0	12	8	7-9:0	7	19	148
0 0 0 0 0 0 0 0	2			0	235. 0	0	0.	0	0	21
0 0 0 0 0 0 0 167 1	1 19	167	0	0	2011 0	0	0	0	43:0	1
0 0 0 0 0 0 0 0	8		0	0	0	0	0	0	0	86
. 2 0 0 0 0 0 0 0	2					0	0	0	2	1
	40			0	5	0	0	4	0	0
0 0 0 0 0 0 0 0				0	0	0	0	0	0	8
- Andrews - Andr	21		The same and the s		Section Community Community	0	22300	0	3	161
The state of the s	27		The second content of							133
0 0 0 0 0 0 0 0	(2) ·						0		46.110	6
	2 24						***************************************		***************************************	1 488
	2 20									137
0 0 0 0 0 0 0	220									5
	10 14									446
8 2 2 1 2 0 0 0	25 9									72
	24 43				The second secon	1 485	Children of a contract		entid redressessment are a second	342
	3 95		E-constructions							3 184
	9 12									340
	4 15				- Contractor Contractor		- Christian Commence		MARINETER PROPERTY AND ADDRESS OF THE PARTY AN	2 507
										210
	27									88
	91								The state of the s	904
										663
	5 62									93
358 8 9 117 161 0 0 0 1 0 0 0 0 0 0 0	0 127									12
	1						Ministrative Company and Company			9
										149
213 10 0 0	70		, 0		The state of the s					
	3 69									12
	2 14									1 438
22 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	. 3									17
	11									111
	1 94									1 125
	90									52
0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	3									33
	27		territoria de la compania del compania del compania de la compania del la compania de la compania della compania de la compania de la compania de la compania de la compania della compania de la compania della compani				ALCOHOLOGICA PROPERTY.		- Harrison Company	0
	77									638
	30 76									5 283
	23						NATIONAL CONTRACTOR			131
0 0 0 0 0 0 0	1									12
	8 33									3 811
	51									215
	27									127
	13 26									2 497
	20 83	0	i 0	0	2 173	1 235	403	1 440	5 275	5 526
	47									1
0 0 2.0 0 0 0 0	9		0		THE RESERVE OF THE PERSON OF T					95
0 0 0 0 0 0 0 0	3	0	0	0	174 0	0	: 0	0	0	33
6 4 0 4 0 0 0 0	16	0	. 0	0	0,	4	0	4	6	135
0 0 0 0 0 0 0	4	0	0	0	0	0	a · 0	0	0	47

			Geographic	c area		
Department	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	10	57	22	161	79
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	126	33	479	184	1 024	988
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	113	25	146	103	177	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	. 0	0	0	0.00	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	16	11	30	43	300	1 214
Solicitor General	0	0	0	3	2	1
Statistics Canada	27	0	68	0	91	55
Supply and Services	65	12	290	451	673	3 904
Supreme Court of Canada	0	33.4.10	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0 0	0	0	3	0
Transport	1 500	214	1 423	972	3 033	23
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	20	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	1
Veterans Affairs	45	797	163	58	1 298	8
Veterans Appeal Board	0	30	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	. 0	0	0
Total	5 505	1 868	13 152	7 197	30 759	17 738

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Age grou

Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1991

			Geographic	e area		
Age group	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	0	10	0.	8	17
20—24	122	44	306	118	603	556
25—29	601	181	1 069	552	2 821	1 715
30—34	1 015	302	1 868	1 098	5 386	2 680
35—39	1 103	409	2 529	1 506	6 692	3 546
40—44	1 017	387	2 623	1 610	6 433	3 726
45—49	740	243	1 902	1 030	4 231	2 688
50—54	528	150	1 440	725	2 578	1 638
55—59	272	99	957	382	1 402	810
60—64	92	35.	372	149	529	298
65 and over	12	17	76	27	76	63
Total	5 505	1 868	13 152	7 197	30 759	17 738

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Geographic area

Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
113	0	0	0	0	. 0	0	0	0	113
2	4	21	0	0	4	0	0	0	31
265	92	6	. 0	0	8	0	0	0	385
75	0	0	0	0	0	0	. 0	0	76
30	0	0	¥ 0	0	0	0	0	0	31
402	27 - 0	0	Fre-10:	0	64% 0	0	0	0	408
4	0	0	: 0	0	0	0	0	0	4
1 363	72	36	13	65	67	7	7 8	0	1 968
141	0	0	0	0	3000-0	0	0	0	. 141
1 907	842	244	122	505	594	49	41	2	7 140
13	0	0	.0	0	0	0	: 0	0	13
1 146	186	226	369	338	501	15	43	0	3 389
2	. 0	0	<i><</i> ····································	0	0	0	22 e' 0	0	2
2	. 0	0	0	0	0	0	**. 0	0	2
573	170	38	20	45	67	2	4.	3	. 2 537
274	2	0	e 3	4	6	0	0	0	295
4 112	157	39	5	78	74	0	£ 0	1	4 707
1 962	466	176	388 5 57	229	.314	. 3	0	11	8 614
135	0	0	0	0	0	0	0	0	135
100	- 4	0	0	0	3	0	» e. 0	0	110
3 738	2 979	931	240	1 248	2 444	68	262	2	19 081
139	1	0	0	0	er 5-5-5 -0	0	0	0	140
648	1 11	0	0	0	0	0	0.	2	655
226	490	140	98	55	206	0	0	2	3 586
0	0	0	0.0	0	· · · · · 0	0	beis 0	0	30
57	0	46	46	75	49	0	0	0	274
52 997	36 565	9 471	5 792	13 072	20 480	840	913	1 446	217 818 a

Table 9 — Continued

				Geographic area													
Tota	Outside Canada		North Territ	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario (Except NCR)	Ontario (NCR)							
13	0	1.5		0	550 - 15	6	9 (3)	6	20	44							
6 00	1	53		12	510	308	148	238	1 279	1 708							
21 36	15	150		84	1 938	1 253	609	888	3 974	5 518							
33 79	77	196	Eb.	143	3 148	2 225	952	1 444	5 283	7 979							
42 38	203	199		186	3 670	2 512	1 179	1 818	6 797	10 024							
43 28	360	147	-	193	3 883	2 355	1 096	1 890	6 942	10 604							
30 46	351	78		102	2919	1 753	773	1 307	4 655	7 669							
21 09	260	48		64	2 187	1 416	569	976	3 424	5 085							
12 70	117	27		40	1 452	824	. 294	609	2 511	2 906							
5 54	56	12		14	650	365	151	254	1 363	1 202							
1 07	6	2		2	106	55	17	41	317	258							
217 81	1 446	913		840	20 480	13 072	5 792	9 471	36 565	52 997							

	M	en	Wo	men	M	len	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No	67	NT-	C/		~	-
Agriculture	5 196	1 362	2 470	862	6 562	66.3	No. 3 336	%	No.	%	No.	%	
Atlantic Canada Opportunities Agency	137	40	100	60	177	52.5	(M. 10.00)	33.7	7 666	77.5	2 224	22.5	
Bureau of Pensions Advocates	24	8	77	17	32	25.4	160	47.5	237	70.3	100	29.7	
Canada Labour Relations Board	13	15	20	44	28		94	74.6	101	80.2	25	19.8	
Canadian Centre for Management Development					100000	30.4	64	69.6	33	35.9	59	64.1	9.
Canadian Grain Commission	7	18	16	47	25	28.4	63	71.6	23	26.1	65	73.9	- 8
Canadian Human Rights Commission	500	31	201	15	531	71.1	216	28.9	701	93.8	46	6.2	74
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	56	25	78	59	81	37.2	137	62.8	134	61.5	84	38.5	218
Canadian International	1	8	1	11	9	42.9	12	57.1	2	9.5	19	90.5	2
Development Agency Canadian International	298	279	194	422	577	48.4	616	51.6	492	41.2	701	58.8	1 193
Trade Tribunal	24	12	19	31	36	41.9	50	58.1	43	50.0	43	50.0	86
Canadian Pension Commission	3	1	19	4	4	14.8	23	85.2	- 22	81.5	5	18.5	27
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	124	63	95	125	187	45.9	220	54.1	219	53.8	188	46.2	40
Canadian Secretariat	3	2	1	2	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	40
Canadian Space Agency	80	29	21	33	145	68.1	68	31.9	101	62.0	- 62	38.0	*************
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	138	4.1									84.		213
Civil Aviation Tribunal	0	41	51	48	179	64.4	99	35.6	189	68.0	89	32.0	278
Communications	861		2	3	1 277	16.7	5	83.3	2	33.3	4	66.7	(
Consumer and Corporate Affairs		414	494	478	1 275	56.7	972	43.3	1 355	60.3	892	39.7	2 247
Copyright Board	824	376	523	486	1 200	54.3	1 009	45.7	1 347	61.0	862	39.0	2 209
Correctional Service of Canada	0	2 455	1	2	2	40.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	5
Emergency Preparedness Canada	4 480	2 455	2 151	1 053	6 936	68.4	3 204	31.6	6 631	65.4	3 508	34.6	10 140
Employment and Immigration	5 245		26	14	56	58.3	40	41.7	73	76.0	.23	24.0	96
Energy, Mines and Resources	1 937	2 895	10 884	5 411	8 141	33.3	16 297	66.7	16 129	66.0	8 306	34.0	24 438
Environment	5 066	1 192	869	482	2 608	65.9	1 351	34.1	2 806	70.9	1 153	29.1	3 959
External Affairs	1 755		2 021	846	6 260	68.6	2 868	31.4	7 087	77.7	2 038	22.3	9 128
Federal Court of Canada	46	668 59	1 097	638	2 423	58.3	1 735	41.7	2 852	68.6	1 306	31.4	4 158
Federal-Provincial Relations Office	28	14	85 27	83	105	38.5	168	61.5	- 131	48.0	142	52.0	273
Finance	326	124	254	32 206	42	41.6	59	58.4	55	54.5	46	45.5	101
Fisheries and Oceans	3 521	529	1 186	390		49.5	460	50.5	580	63.7	330	36.3	911
Forestry	730	172	247	121	4 050 902	72.0	1 576	28.0	4 707	83.7	919	16.3	5 626
Goods and Services Tax Consumer	730	1/2	247	121	3 902	71.0	368	29.0	977	76.9	293	23.1	1 270
Information Office Hazardous Materials	4	3	3	2	7	58.3	5.	41.7	7	58.3	6: . 5.	41.7	12
Information Review Commission	3	1	5	0	4	44.4	5	55.6	8	88.9	113	11.1	9
Immigration and Refugee Board Indian Affairs and Northern	178	80	296	155	258	36.4	451	63.6	474	66.9	235	33.1	709
Development Industry, Science and	1 368	248	1 681	395	1 616	43.8	2 076	56.2	3 049	82.6	643	17.4	3 692
Technology	788	345	566	446	1 133	52.8	1 013	47.2	1 354	63.1	791	36.9	2 146
nternational Joint Commission	18	0	12	2	21.	53.8	18	46.2	30	93.8	2	6.3	39
nvestment Canada	41	10	40	21	51	45.5	61	54.5	81	72.3	31	27.7	112
Justice	563	238	702	440	801	41.2	1 142:	58.8	1 265	65.1	678	34.9	1 943
Labour	280	119	272	231	399	44.2	503	55.8	552	61.2	350	38.8	902
Law Reform Commission of Canada	2	7	7	21	9	24.3	28	75.7	. 9	24.3	28	75.7	- 37
Multiculturalism and Citizenship	63	17	134	58	80	29.4	192	70.6	197	72.4	75	27.6	272
National Archives of Canada	273	138	196	165	411	53.2	361	46.8	469	60.8	303	39.2	772
National Defence Public Service employees)	16 570	3 767	8 111	2 311	20 337	66.1	10 423	33.9	24 681	80.2	6 078	19.8	30 760
National Energy Board	110	23	69	30	133	57.3	99	42.7	179	77.2	53	22.8	232
National Farm Products Marketing Council	4	3	2	3	7	58.3	5	41.7	6	50.0	6	50.0	12

	Me	en	Wor	nen	Men		Women		Anglopho	ones	Francophe	ones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Health and Welfare	2 165	746	4 108	1 311	2 913	34.9	5 423	65.1	6 273	75.3	2 057	24.7	8 336
National Library of Canada	100	50	218	147	151	29.3	365	70.7	318	61.7	197	38.3	516
National Parole Board	42	25	120	85	67	24.6	205	75.4	162	59.6	110	40.4	272
National Revenue (Customs and Excise)	5 260	1 722	4 720	1 563	6 982	52.6	6 283	47.4	9 980	75.2	3 285	24.8	13 265
National Revenue (Taxation)	7 337	2 525	7 695	3 279	9 863	47.3	10 976	52.7	15 032	72.1	5 804	27.9	20 839
National Transportation Agency	137	83	131	124	220	46.3	255	53.7	268	56.4	207	43.6	475
Office of the Chief Electoral Officer	10	35	8	42	45	47.4	50	52.6	18	18.9	77	81.1	95
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	6	9	7	11	15	45.5	. 18	54.5	13:	39.4	20	60.6	33
Office of the Commissioner of Official Languages	25	51	28	61	76	46.1	89	53.9	53	32.1	112	67.9	165
Office of the Coordinator, Status of Women	2	1	22	22	3	6.4	44	93.6	24	51.1	23,	48.9	47
Office of the Governor General's Secretary	14	32	27	40	46	40.7	67	59.3	41	36.3	72	63.7	113
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	15	0	15	1	15	48.4	16	51.6	30	96.8	1	3.2	31
Office of the Superintendent of Financial Institutions	175	52	110	48	227	59.0	158	41.0	285	74.0	100	26.0	385
Offices of the Information and Privacy Commissioners	27	13	16	20	40	52.6	36	47.4	43	56.6	33 7	43.4	70
Patented Medicine Prices Review Board	11	2	10	137	13	41.9	257	58.1 63.0	21 201	67.7 49.3	. 10 207	32.3 50.7	408
Privy Council Office	81	70	120	2	131	25.0	3	75.0	201	50.0	2	50.0	4
Procurement Review Board	290	386	478	814	676	34.3	1 292	65.7	768	39.0	1 200	61.0	1 968
Public Service Commission Public Service Staff Relations Board	26	32	34	47	59	41.8	82	58.2	60	43.2	79	56.8	141
Public Works	3 434	1 471	1 489	744	4 907	68.7	2 233	31.3	4 923	69.0	2 215	31.0	7 140
Registry of the Competition Tribunal	2	2	3	6	4	30.8	9.	69.2	5.	38.5	8	61.5	13
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	458	133	2 238	560	591	17.4	2 798	82.6	2 696	79.6	693	20.4	3 389
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	See A.	50.0	1.	50.0	
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0		. 2	100.0	. 0	0.0	. 1	50.0	1.010	50.0	2 52
Secretary of State of Canada	254	567	465	1 251	821	32.4	1716	67.6	719	28.3	1 818	71.7 35.6	2 53'
Solicitor General	90	28	100	77	118	40.0	177	51.0	190 2 952	64.4	1 755	37.3	4 70
Statistics Canada	1 506	799	1 446	956	2 305	49.0	2 402 4 543	52.7	4 990	57.9	3 624	42.1	8 61
Supply and Services	2 429	1 642	2 561	1 982	4 0/1	37.8	4 343	62.2	54	40.0	81	60.0	13
Supreme Court of Canada	27 13	24	27	46	37	33.6	73	66.4	40	36.4	70	63.6	11
Tax Court of Canada	11 590	3 002	3 221	1 263	14 597	76.5	4 484	23.5	14 811	77.6	4 265	22.4	19 08
Transport Treasury Board (Office of the Comptroller General)	66		31	24	85	60.7	55	39.3	97	69.3	43	30.7	14
Treasury Board (Secretariat)	235	91	176		326	49.8	329	50.2	411	62.7	244	37.3	65
Veterans Affairs	748	612	1 420		1 360	37.9	2 226	62.1	2 168	60.5	1 418	39.5	3 58
Veterans Appeal Board	5		17		5	16.7	25	83.3	22	73.3	8	26.7	3
Western Economic Diversification	137	4	114	. 19	141	51.5	133	48.5	251	91.6	23	8.4	27
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 81

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1990 and 1991

1990 (Current dollars)

	M	en	Wo	men	Me	n	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	39	12	9	6	51	77.3	15	22.7	48	72.7	18	27.3	66
10 000 - 14 999	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
15 000 - 19 999	97	29	263	130	132	25.0	396	75.0	360	69.4	159	30.6	528
20 000 - 24 999	2 766	1 190	7 240	2 979	3 958	27.9	10 222	72.1	10 006	70.6	4 169	29.4	14 180
25 000 - 29 999	9 859	3 937	18 376	8 846	13 801	33.6	27 227	66.4	28 235	68.8	12 783	31.2	41 028
30 000 - 34 999	11 392	3 904	8 878	4 490	15 298	53.4	13 370	46.6	20 270	70.7	8 394	29.3	28 668
35 000 - 39 999	16 097	6 288	8 625	3 889	22 388	64.1	12 516	35.9	24 722	70.8	10 177	29.2	34 904
40 000 - 44 999	11 281	4 024	4 666	2 229	15 305	68.9	6 898	31.1	15 947	71.8	6 253	28.2	22 203
45 000 - 49 999	6 904	2 366	2 453	1 178	9 271	71.9	3 631	28.1	9 357	72.5	3 544	27.5	12 902
50 000 - 54 999	6 581	2 402	1 584	839	8 985	78.8	2 424	21.2	8 165	71.6	3 241	28.4	11 409
55 000 - 59 999	4 157	1 312	822	332	5 470	82.6	1 154	17.4	4 979	75.2	1 644	24.8	6 624
60 000 - 64 999	5 826	1 483	823	318	7 309	86.5	1 141	13.5	6 649	78.7	1 801	21.3	8 450
65 000 - 69 999	3 046	766	330	109	3 813	89.7	439	10.3	3 376	79.4	875	20.6	4 252
70 000 - 74 999	2 097	438	268	81	2 535	87.9	349	12.1	2 365	82.0	519	18.0	2 884
75 000 - 79 999	424	98	73	23	523	84.5	96	15.5	497	80.4	121	19.6	619
80 000 and over	2 209	611	333	98	2 826	86.7	432	13.3	2 542	78.2	709	21.8	3 258
Total	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
Othera	7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
Grand total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 328 c

1990 (Constant dollars)b

	M	en	Won	nen	Me	n	Wome	n	Angloph	iones	Francoph	iones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	0	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	`No.	%	Total
Less than \$10 000	39	12	12	6	51	73.9	18	26.1	51	73.9	-18	26.1	. 69
10 000 - 14 999	1 594	918	4 630	1 807	2 518	28.1	6 440	71.9	6 224	69.5	2 725	30.5	8 958
15 000 - 19 999	14 902	5 5 1 9	24 577	11 988	20 428	35.8	36 575	64.2	39 479	69.3	17 507	30.7	57 003
20 000 - 24 999	22 315	8 233	13 658	6 311	30 553	60.5	19 971	39.5	35 973	71.2	14 544	28.8	50 524
25 000 - 29 999	16 670	6 110	6 846	3 275	22 781	69.2	10 124	30.8	23 516	71.5	9 385	28.5	32 905
30 000 - 34 999	10 132	3 671	2 561	1 264	13 805	78.3	3 826	21.7	12 693	72.0	4 935	28.0	17 631
35 000 - 39 999	7 541	2 072	1 256	492	9 614	84.6	1 748	15.4	8 797	77.4	2 564	22.6	11 362
40 000 - 44 999	5 008	1 212	552	213	6 221	89.0	765	11.0	5 560	79.6	1 425	20.4	6 986
45 000 - 49 999	2 310	479	308	89	2 790	87.5	397	12.5	2 618	82.2	568	17.8	3 187
50 000 - 54 999	927	246	191	50	1 173	83.0	241	17.0	1 118	79.1	296	20.9	1 414
55 000 - 59 999	641	208	88	21	852	88.7	109	11.3	729	76.1	. 229	23.9	961
60 000 - 64 999	421	103	38	17	524	90.3	56	9.7	459	79.3	120	20.7	580
65 000 - 69 999	45	12	8	4	. 57	82.6	. 12	17.4	53	76.8	16	23.2	. 69
70 000 - 74 999	152	43	16	10	195	88.2	26	11.8	168	76.0	53	24.0	221
75 000 - 79 999	72	22	2	0	95	97.9	2	2.1	74	77.1	22	22.9	97
80 000 and over	6	0	0	0	8	100.0	0.	0.0	6	100.0	. 0	0.0	8
Total	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58.2	80 361	41.8	137 642	71.7	54 453	28.3	192 145
Other ^a	7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	- 18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
Grand total	90 121	31 268	65 583	31 426	121 435	55.6	97 048	44.4	155 704	71.3	62 694	28.7	218 3289

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

^bThe base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1990 and 1991 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1991 (Current dollars)

M	en	Wome	en		Men			Women	n		Angloph	ones			Francopho	nes	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones		No.	%		No.	%		No.		%		No.	%	Total
33	7	6	4	54.0	40	80.0	år .	10	20.0	1 4,	39		78.0		11	22.0	50
0	0	0	0		0	0.0		: 0	0.0	20.	0		0.0		0	0.0	0
113	20	151	25	2	133	43.0	8.00	176	57.0	93	264		85.4		45	14.6	309
2 465	1 075	6 684	2 560		3 540	27.7	1	9.245	72.3		9 149		71.6	1	3 635	28.4	12 785
8 596	3 369	17 911	8 903	1.	11 969	30.9	2	26 820	69.1		26 507		68.4		12 272	31.6	38 789
10 625	3 903	8 669	4 582		14 530	52.3	i. 1	3 256	47.7	47	19 294	4	69.5		8 485	30.5	27 786
16 333	6 121	9 299	4 190		22 457	62.5	do 1	3 493	37.5		25 632		71.3		10 311	28.7	35 950
10 086	3 675	4 882	2 288		13 763	65.7		7 171	34.3		14 968		71.5		5 963	28.5	20 934
7 412	2 557	2 710	1 476	25	9 971	70.4	200	4 187	29.6	15	10 122		71.5	1	4 033	28.5	14 158
6 159	2 330	1 773	995		8 490	75.4	100 m	2 770	24.6		7 932		70.5		3 325	29.5	11 260
4 581	1 569	1 112	425	100	6 154	80.0	\$1.7	1 537	20.0) (1)	5 693		74.1		1 994	25.9	7 691
5 390	1 590	939	353		6 981	84.4	6.0.	1 293	15.6	0.0	6 329		76.5		1 943	23.5	8 274
3 181	697	421	150	234	3 887	87.2	ips.	571	12.8		3 602		81.0		847	19.0	4 458
2 946	737	394	114		3 695	87.9	2-,	508	12.1		3 340		79.7		851	20.3	4 203
1 067	156	98	29		1 234	90.5		129	9.5		1 165		86.3		185	13.7	1 363
2 302	641	365	122		2 945	85.8		488	14.2		2 667		77.8		763	22.2	3 433
81 330	28 453	55 431	26 221	3	109 836	57.4	. 8	81 676	42.6	1	136 761	2,5,	71.4		54 674	28.6	191 512
7 125	2 315	11 098	5 798	16	9 447	35.8	· 1	6 906	64.2	1 20	18 223		69.2		8 113	30.8	26 353
88 455	30 768	66 529	32 019	3	119 283	54.8	9	8 582	45.2	3	154 984	30	71.2	18	62 787	28.8	217 818 °

1991 (Constant dollars)b

	nes	Francophor		nes	Anglophon			Women		Men	n	Womer	en	M
Tot	%	No.		%	No.		%	No.	%	No.	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones
- 5	22.6	12	1.00	77.4	41	W. C.	24.5	13	75.5	40	5	8	7	33
13 12	28.1	3 681	^	71.9	9 438		71.8	9 420	28.2	3 700	2 585	6 834	1 096	2 604
58 49	31.4	18 335		68.6	40 145		62.4	36 498	37.6	21 997	12 252	24 235	6 083	15 910
50 61	29.2	14 768	10-	70.8	35 837	85.	39.4	19 954	60.6	30 661	6 420	13 530	8 348	22 307
28 97	28.0	8 106		72.0	20 861		30.0	8 682	70.0	20 290	2 832	5 848	5 274	15 013
16 72	28.1	4 703		71.9	12 019	100	22.4	3 745	77.6	12 981	1 239	2 504	3 464	9 5 1 5
11 79	23.3	2 747	200	76.7	9 042		16.2	1 912	83.8	9 887	536	1 375	2 211	7 667
6 87	19.9	1 367		80.1	5 495	\$2.5	11.9	820	88.1	6 058	198	622	1 169	4 873
2 53	17.1	431		82.9	2 088		12.0	304	88.0	2 228	76	226	355	1 862
1 26	24.1	304	4.5	75.9	957		15.3	193	84.7	1 069	44	149	260	808
52	18.8	99	3.7	81.2	427	1981	10.2	54	89.8	473	12	41	87	386
10	24.0	25		76.0	79:	200	20.2	21	79.8	2 83	4	17	21	62
25	24.2	61		75.8	191	27.2 -	13.1	33 «	86.9	3: 219 .	12	21	49	170
10	24.0	24	* ^	76.0	76		5.0	5	95.0	95	1	4	23	72
	0.0	. 0		100.0	2		0.0	0	100.0	2	0	0	0	2
	0.0	0		100.0	5	55	0.0	British 0	100.0	. 6	0	0	0	5
191 51	28.6	54 674	id.	71.4	136 761	2	42.6	81 676	57.4	109 836	26 221	55 431	28 453	81 330
26 35	30.8	8 113		69.2	18 223	-	64.2	16 906	35.8	9 447	5 798	11 098	2 315	7 125
217 81	28.8	62 787		71.2	154 984	43	45.2	98 582	54.8	119 283	32 019	66 529	30 768	88 455

Occupational category, type of employment, sex and language group
Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1991

	Mo	en	Wom	ien	Men		Women	1	Anglopho	ones	Francoph	ones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	priorito	P											
Full-time													
Indeterminate	2 780	821	523	172	3 601	83.8	695	16.2	3 303.	76.9	993	23.1	4 296
Specified period	9	7	1	0	16	94.1	1	5.9	10	58.8	7	41.2	17
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313
Scientific and Professional													
Full-time													
Indeterminate	13 180	3 640	4 020	1 512	16 860	75.3	5 536	24.7	17 200	77.0	5 152	23.0	22 396
Seasonal	4	2	0	1	6	85.7	1	14.3	4	57.1	3	42.9	. 7
Specified period	467	162	362	166	631	54.4	528	45.6	829	71.7	328	28.3	1 159
	13 651	3 804	4 382	1 679	17 497	74.3	6 065	25.7	18 033	76.7	5 483	23.3	23 562
Total	13 031	J 007	7 302	1017		, ,,,,,							
Part-time	20	18	253	117	38	9.3	370	90.7	273	66.9	135	33.1	408
Indeterminate	36	13	32	8	50	55.6	40	44.4	68	76.4	21	23.6	90
Specified period	56	31	285	125	88	17.7	410	82.3	341	68.6	156	31.4	498
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5	5 639	23.5	24 060
Total	13 /0/	3 633	4 007	1 004	17 303	13.1	0 475	2017	10011	7 0 10			
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
Indeterminate	24 395	10 362	18 753	9 263	34 759	55.4	28 024	44.6	43 148	68.7	19 625	31.3	62 783
Seasonal	9	10	21	17	19	33.3	38	66.7	30	52.6	27	47.4	57
Specified period	1 110	419	1 035	513	1 529	49.7	1 549	50.3	2 145	69.7	932	30.3	3 078
Total	25 514	10 791	19 809	9 793	36 307	55.1	29 611	44.9	45 323	68.8	20 584	31.2	65 918
Part-time													
Indeterminate	68	51	701	360	119	10.1	1 061	89.9	769	65.2	411	34.8	1 180
Seasonal	46	8	11	1	- 54	81.8	12	18.2	57	86.4	9	13.6	66
Specified period	65	29	72	21	94	50.3	93	49.7	137	73.3	50	26.7	187
Total	179	88	784		267	18.6	1 166	81.4	963	67.2	470	32.8	1 433
Total	25 693	10 879	20 593		36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351
Technical	25 675	10 0//	20070										
Full-time													
Indeterminate	16 114	4 235	2 628	895	20 354	85.2	3 523	14.8	18 742	78.5	5 130	21.5	23 877
	327	60	69		387	82.3	83	17.7	396	84.3	74	15.7	470
Seasonal	586	150	354		738	60.0	492	40.0	940	76.7	286	23.3	1 230
Specified period	17 027	4 445	3 051		21 479	84.0	4 098	16.0	20 078	78,5	5 490	21.5	25 577
Total	1/02/	4 443	2 021	1 073	21 477	01.0		1010					
Part-time	10	3	95	32	13	9.3	127	90.7	105	75.0	35	25.0	140
Indeterminate	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60,0	2	40.0	5
Seasonal	30	8	22		38	52.8	34	47.2	52	72.2	20	27.8	72
Specified period	42	12	118		54	24.9	163	75.1	160	73.7	57	26.3	217
Total		4 457	3 169		21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 794
Total	17 069	4 45 /	3 105	1 090	21 555	03.3	4 201	10.5	20 250	70.0		2110	
Total (officer categories)													
Full-time	C(A(0	10.050	25.02	11.942	75 574	66.7	37 778	33.3	82 393	72.7	30 900	27.3	113 352
Indeterminate	56 469	19 058	25 924		412	77.2	122	22.8	430	80.5	104	19.5	534
Seasonal	340	72	90		2914	53.1	2 570	46.9	3 924	71.6	1 553	28.4	5 484
Specified period	2 172	738	1 752				40 470	33.9	86 747	72.7	32 557		119 370
Total	58 981	19 868	27 766	12 689	78 900	66.1	40 4 / 0	33.9	00 /4/	12.1	34 331	21.3	117570
Part-time			1.0		100	0.0	1 550	90.2	1 147	66.4	581	33.6	1 728
Indeterminate	98		1 049		170	9.8	1 558				11	15.5	71
Seasonal	48		12		57	80.3	14	19.7	60	84.5	91	26.1	349
Specified period	131	50	120		182	52.1	167	47.9	257	73.9	683	31.8	2 148
Total	277		1 18		409	19.0	1 739	81.0	1 464	68.2			
Total	59 258	19 999	28 95.	3 13 241	79 309	65.3	42 209	34.7	88 211	72.6	33 240	27.4	121 518

	M	len	Won	nen	Mer	1	Won	nen	Angloph	iones	Francop	hones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	0	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
Indeterminate	5 130	2 838	26 573	13 402	7 969	16.6	39 986	83.4	31 703	66.1	16 240	33.9	47 955
Seasonal	8	6	101	51	14	8.4	152	91.6	109	65.7	57	34.3	166
Specified period	1 400	619	5 651	3 121	2 021	18.7	. 8777	81.3	7 051	65.3	3 740	34.7	10 798
Total	6 538	3 463	32 325	16 574	10 004	17.0	48 915	83.0	38 863	66.0	20 037	34.0	58 919
Part-time													
Indeterminate	49	26	1 422	775	75	3.3	2 197	96.7	. 1 471	64.7	801	35.3	. 2 272
Seasonal	0	0	5	2	. 0	0.0	- 7.	100.0	5	71.4	2	28.6	- 7
Specified period	82	51	332	210	133	19.6	544	80.4	414	61.3	261.	38.7	677
Total	131	77	1 759	987	208	7.0	2 748	93.0	1 890	64.0	1 064	36.0	2 956
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16.5	51 663	83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 875
Operational													
Full-time													
Indeterminate	19 376	6 467	2 765	918	25 847	87.5	3 683	12.5	22 141	75.0	7 385	25.0	29 530
Seasonal	615	169	90	15	784	88.2	105	11.8	705	79.3	184	20.7	889
Specified period	2 098	434	334	76	2 532	86.1	410	13.9	2 432	82.7	510	17.3	2 942
Total	22 089	7 070	3 189	1 009	29 163	87.4	4 198	12.6	25 278	75.8	8 079	24.2	33 361
Part-time													
Indeterminate	43	36	84	107	79	29.3	191	70.7	127	47.0	143	53.0	270
Seasonal	6	0	9	1	6	37.5	10	62.5	15	93.8	1	6.3	16
Specified period	30	30	22	32	60	52.6	54	47.4	52	45.6	62	54.4	< 114
Total	79	66	115	140	145	36.3	255	63.8	194	48.5	206	51.5	400
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 761
All categories													
Full-time													
Indeterminate	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
Seasonal	963	247	281	98	1 210	76.1	379	23.9	1 244	78.3	345	21.7	1 589
Specified period	5 674	1 794	7 751	4 017	7 474	38.8	11 776	61.2	13 425	69.8	5 811	30.2	19 250
Total	87 967	30 494	63 463	30 336	118 520	55.8	93 831	44.2	151 430	71.3	60 830	28.7	212 351
Part-time													
Indeterminate	190	134	2 559	1 394	324	7.6	3 953	92.4	2 749	64.3	1 528	35.7	4 277
Seasonal	54	9	26	5	63	67.0	31	33.0	80	85.1	14	14.9	94
Specified period	244	131	481	284	376	32.9	767	67.1	725	63.6	415	36.4	1 143
Total	488	274	3 066	1 683	763	13.8	4 751	86.2	3 554	64.5	- 1957	35.5	5 514
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1991

	M	en	Wo	men	Me	en	Wo	men	Anglop	hones	Francop	hones	
Occupational category and group	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 776	515	281	98	2 291	85.8	379	14.2	2 057	77.0	613	23.0	2 670
Senior Management (SM)	1 013	313	243	74	1 326	80.7	317	19.3	1 256	76.4	387	23.6	1 643
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	3	0	0	3	100.0	12 4 0	0.0	0.	0.0	3	100.0	3
Agriculture (AG)	178	48	57	17	226	75.3	74	24.7	235	78.3	65	21.7	300
Architecture and Town Planning (AR)	201	54	34	13	255	84.4	47:	15.6	235	77.8	67	22.2	302
Auditing (AU)	2 891	899	698	238	3 791	80.2	936	19.8	3 589	75.9	1 137	24.1	4 727
Biological Sciences (BI)	750	107	261	46	858	73.6	307	26.4	1.011	86.9	153	13.1	1 165
Chemistry (CH)	283	60	110	22	343	72.2	132	27.8	393	82.7	82	17.3	475
Defense Scientific Service (DS)	395	116	30	20	511	91.1	50	8.9	425	75.8	136	24.2	561
Dentistry (DE)	12	2	0	0	14	100.0	0	0.0	12	85.7	2	14.3	14
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 425	442	564	166	1 869	71.9	730	28.1	1 989	76.6	608	23.4	2 599
Education (ED)	420	311	357	341	731	51.2	698	48.8	777	54.4	652	45.6	1 429
Engineering and Land Surveying (EN)	2 169	503	127	65	2 707	93.3	194	6.7	2 296	80.2	568	19.8	2 901
Forestry (FO)	99	29	9	3	128	91.4	12	8.6	108	77.1	32	22.9	140
Historical Research (HR)	135	46	70	19	181	67.0	89	33.0	205	75.9	65	24.1	270
Home Economics (HE)	0	0	16	17	0	0.0	33	100.0	16	48.5	17	51.5	33
Law (LA)	501	195	298	147	696	61.0	445	39.0	799	70.0	342	30.0	1 141
Library Science (LS)	96	45	278	64	141	29.1	343	70.9	374	77.4	109	22.6	484
Mathematics (MA)	110	47	49	28	157	67.1	77	32.9	159	67.9	75	32.1	234
Medicine (MD)	159	55	48	6	215	79.9	54	20.1	207	77.2	61	22.8	269
Meteorology (MT)	392	128	54	16	521	88.2	70	11.8	446	75.6	144	24.4	. 591
Nursing (NU)	136	50	970	318	186	12.6	1 289	87.4	1 106	75.0	368	25.0	1 475
Occupational and Physical Therapy (OP)	2	0	21	15	2	5.3	36	94.7	23	60.5	15	39.5	38
Pharmacy (PH)	14	12	13	13	26	50.0	26	50.0	27	51.9	- 25	48.1	52
Physical Sciences (PC)	749	127	173	61	878	79.0	234	21.0	922	83.1	188	16.9	1 112
Psychology (PS)	70	28	39	21	98	62.0	60	38.0	109	69.0	49	31.0	158
Scientific Regulation (SG)	318	88	140	50	406	68.1	190	31.9	458	76.8	138	23.2	596
Scientific Research (SE)	1 672	220	154	46	1 892	90.4	200	9.6	1 826	87.3	266	12.7	2 092
Social Work (SW)	47	- 11	27	6	58	63.7	33	36.3	74	81.3	17	18.7	91
University Teaching (UT)	134	75	6	5	209	95.0	- 11.	5.0	140	63.6	80	36.4	220
Veterinary Medicine (VM)	349	134	64	41	483	82.1	105	17.9	413	70.2	175	29.8	588
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 585	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5	5 639	23.5	24 060
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 238	2 049	4 577	3 284	6 288	44.4	7 864	55.6	8 815	62.3	5 333	37.7	14 152
Administrative Trainee (AT)	5	2	8	3	51 - 1.75	38.9	\$ 11	61.1	13	72.2	5	27.8	18
Commerce (CO)	1 246	354	348	120	1 600	77.3	469	22.7	1 594	77.1	474	22.9	2 069
Computer Systems Administration (CS)	2 950	1 082	991	454	4 032	73.6	1 446	26.4	3 941	72.0	1 536	28.0	5 478
Financial Administration (FI)	1 200	508	670	298	1 708	63.8	968	36.2	1 870	69.9	806	30.1	2 676
Foreign Service (FS)	668	218	204	55	886	77.4	259	22.6	872	76.2	273	23.8	1 145
Information Services (IS)	377	244	555	332	621	41.1	890	58.9	932	61.8	576	38.2	1 511
Management Trainee (MM)	34	17	29	10	51	56.7	39	43.3	63	70.0	27	30.0	90
Organization and Methods (OM)	242	101	134	74	343	62.3	208	37.7	376	68.2	175	31.8	551
Personnel Administration (PE)	697	506	1 204	751	1 204	38.1	1 955	61.9	1 901	60.2	1 257	39.8	3 159
Program Administration (PM)	12 254	4 742	10 687	3 873	16 996	53.9	14 561	46.1	22 941	72.7	8 615	27.3	31 557
Purchasing and Supply (PG)	1 032	432	628	288	1 464	61.5	916	38.5	1 660	69.7	720	30.3	2 380
Translation (TR)	65	332	71	440	397	43.7	511	56.3	136	15.0	772	85.0	908
Welfare Programs (WP)	685	292	487	193	977	59.0	680	41.0	1 172	70.7	485	29.3	1 657
Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351

	M	en	Wo	men	Me	n	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Occupational category and group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 812	284	84	25	2 096	95.1	109	4.9	1 896	86.0	309	14.0	2 20:
Aircraft Operations (AO)	463	91	25	7	555	94.5	32	5.5	488	83.3	98	16.7	58
Drafting and Illustration (DD)	805	227	190	56	1 032	80.8	246	19.2	995	77.9	283	22.1	1 27
Educational Support (EU)	3	2	8	0	. 5	38.5	8	61.5	11	84.6	2	15.4	1
Electronics (EL)	2 086	616	47	17	2 703	97.7	64	2.3	2 133	77.1	633	22.9	2 76
Engineering and Scientific Support (EG)	4 612	1 091	1 039	262	5 707	81.4	1 303	18.6	5 651	80.7	1 353	19.3	7 01
General Technical (GT)	1 876	497	464	140	2 374	79.7	604	20.3	2 340	78.6	637	21.4	2 97
Photography (PY)	49	23	9	3	72	85.7	12	14.3	58	69.0	26	31.0	8
Primary Products Inspection (PI)	1 624	523	226	68	2 147	88.0	294	12.0	1 850	75.8	591	24.2	2 44
Radio Operations (RO)	946	182	114	23	1 128	89.2	137	10.8	1 060	83.8	205	16.2	1 26
Ships' Officers (SO)	993	197	46	16	1 190	95.0	62	5.0	1 039	83.0	213	17.0	1 25
Social Science Support (SI)	712	367	859	461	1 079	45.0	1 320	55.0	1 571	65.5	828	34.5	2 39
Technical Inspection (TI)	1 088	357	58	12	1 445	95.4	70	4.6	1 146	75.6	369	24.4	1 51
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 79
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	5 681	3 137	26 331	12 589	8 820	18.5	38 929	81.5	32 012	67.1	15 726	32.9	. 47 74
Communications (CM)	246	72	113	20	318	70.5	133	29.5	359	79.6	92	20.4	45
Data Processing (DA)	561	240	1 074	385	802	35.5	1 460	64.5	1 635	72.3	625	27.7	2 26
Office Equipment Operation (OE)	85	35	99	37	120	46.9	136	53.1	184	71.9	72	28.1	25
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	96	56	6 467	4 530	152	1.4	11 005	98.6	9 6 563	58.9	4 586	41.1	11 15
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	16.5	51 663	83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 87
Operational													
Correction (CX)	2 329	1 416	468	147	3 746	85.9	615	14.1	2 797	64.2	1 563	35.8	4 36
Firefighters (FR)	1 109	202	24	4	1 312	97.9	28	2.1	1 133	84.6	206	15.4	1 34
General Labour and Trades (GL)	9 428	2 681	259	50	12 110	97.5	309	2.5	9 687	78.0	2 731	22.0	12 41
General Services (GS)	3 770	1 495	2 024	399	5 265	68.5	2 423	31.5	5 794	75.4	1 894	24.6	7 68
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 111	287	9	2	1 398	99.2	-11'	0.8	1 120	79.5	289	20.5	1 40
Hospital Services (HS)	160	365	323	273	526	46.9	596	53.1	483	43.1	638	56.9	1 12
Lightkeepers (LI)	166	1	2	0	167	98.8	2	1.2	168	99.4	1	0.6	16
Printing Operations (PR)	220	390	118	256	610	62.0	374	38.0	338	34.3	646	65.7	98
Ship Repair (SR)	2 357	27	28	0	2 384	98.8	28	1.2	2 385	98.9	27	1.1	2 41
Ships' Crews (SC)	1 518	272	49	18	1 790	96.4	67	3.6	1 567	84.4	290	15.6	. 185
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 76
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 81

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

O	ccu	pat:	ional	cate	gory
---	-----	------	-------	------	------

									0)		_				
		N	1anagemer	nt				Scientific and ofessional					lministration and Foreign Service		
	Men		Won			Men		Won			Men		Worr		
Geographic area	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	29	90.6	3	9.4	32	234	87.0	35	13.0	269	762	66.5	384	33.5	1 146
Prince Edward Island	25	89.3	3	10.7	28	84	80.0	21	20.0	105	354	52.8	317	47.2	671
Nova Scotia	84	94.4	5	5.6	89	839	81.1	196	18.9	1 035	1 374	59.6	930	40.4	2 304
New Brunswick	68	93.2	5	6.8	73	392	81.2	91	18.8	483	1 140	59.5	775	40.5	1 915
Quebec (Except NCR)	171	87.2	25	12.8	196	2 266	69.4	998	30.6	3 264	5 238	56.5	4 029	43.5	9 267
Quebec (NCR)	577	78.4	159	21.6	736	1 246	70.7	517	29.3	1 763	4 3 1 9	52.3	3 943	47.7	8 262
Ontario (NCR)	1 815	82.4	388	17.6	2 203	5 489	71.8	2 152	28.2	7 641	9 700	52.8	8 670	47.2	18 370
Ontario (Except NCR)	177	84.3	33	15.7	210	2 940	74.4	1 014	25.6	3 954	5 999	51.9	5 568	48.1	11 567
Manitoba	80	89.9	9	10.1	89	742	73.0	275	27.0	1 017	1 431	56.5	1 103	43.5	2 534
Saskatchewan	49	94.2	3	5.8	52	515	65.0	277	35.0	792	865	55.6	692	44.4	1 557
Alberta	97	91.5	9	8.5	106	1 123	77.6	324	22.4	1 447	1 734	51.7	1 623	48.3	3 357
British Columbia	126	91.3	12	8.7	138	1 536	78.4	423	21.6	1 959	2 905	54.2	2 450	45.8	5 355
Yukon	7	87.5	1	12.5	8	56	31.3	123	68.7	179	77	51.0	74	49.0	151
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8	60	73.2	22	26.8	82	88	53.3	77	46.7	165
Outside Canada	256	93.1	19	6.9	275	63	90.0	7	10.0	70	588	80.5	142	19.5	730
Total	3 617	83.9	696	16.1	4 313	17 585	73.1	6 475	26.9	24 060	36 574	54.3	30 777	45.7	67 351

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify geographic area or occupational category.

Onnumeticant	
Occupational	Caregory

Administrative Technical Support								0	peration	al				Total					
Men		Won	nen		Men		Won	nen		Men		Won	nen		Men		Won	nen	Grand
No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	total
1 210	94.3	73	5.7	1 283	238	17.0	1 162	83.0	1 400	1 316	95.7	59	4.3	1 375	3 789	68.8	1 716	31.2	5 505
217	83.1	44	16.9	261	79	13.4	510	86.6	589	201	95.3	10	4.7	211	963	51.6	905	48.4	1 868
1 831	90.6	189	9.4	2 020	404	13.5	2 591	86.5	2 995	4 395	93.4	310	6.6	4 705	8 931	67.9	4 221	32.1	13 152
948	91.9	83	8.1	1 031	243	11.1	1 956	88.9	2 199	1 354	90.6	140	9.4	1 494	4 147	57.6	3 050	42.4	7 197
3 045	87.2	446	12.8	3 491	1 324	15.4	7 273	84.6	8 597	5 211	88.1	704	11.9	5 915	17 278	56.2	13 481	43.8	30 759
652	69.4	288	30.6	940	1 169	22.2	4 087	77.8	5 256	565	78.8	152	21.2	717	8 575	48.3	9 163	51.7	17 738
3 680	69.3	1 630	30.7	5 310	3 574	22.4	12 410	77.6	115 984	2 581	83.2	523	16.8	3 104	27 069	51.1	25 928	48.9	52 997
3 404	87.1	502	12.9	3 906	1 609	14.9	9 225	85.1	10 834	4 989	83.4	991	16.6	5 980	19 201	52.5	17 364	47.5	36 565
1 139	86.2	183	13.8	1.322	419	13.4	2 700	86.6	3 119	1 154	83.6	226	16.4	1 380	4 974	52.5	4 497	47.5	9 471
648	86.2	104	13.8	752	84	5.6	1 422	94.4	1 506	937	82.9	193	17.1	1 130	3 101	53.5	2 691	46.5	5 792
1 647	85.0	290	15.0	1 937	293	8.9	3 016	91.1	3 309	2 275	80.0	567	20.0	2 842	7 201	55.1	5 871	44.9	13 072
2 676	88.3	353	11.7	3 029	624	11.6	4 746	88.4	5 370	4 107	89.0	507	11.0	4 614	11 985	58.5	8 495	41.5	20 480
139	81.3	32	18.7	171.	7	3.8	175	96.2	182	88	59.5	60	40.5	148	375	44.6	465	55.4	840
274	86.4	43	13.6	317	. 8	4.0	194	96.0	202	126	92.0	11	8.0	137	565	61.9	348	38.1	913
23	95.8	1	4.2	24	137	41.1	196	58.9	333	9	100.0	0	0.0	9	1 081	74.8	365	25.2	1 446
21 533	83.5	4 261	16.5	25 794	10 212	16.5	51 663	83.5	61 875	29 308	86.8	4 453	13.2	33 761	119 283	54.8	98 582	45.2	217 818 a

						Occup	pational cate;	gory					
	Mana	gement	Scient and Professi	d	Adminis and For Servi	reign	Technic	ical	Adminis Supp		Operatio	ional	
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	- Total
Newfoundland	32	0.6	269	4.9	1 146	20.8	1 283	23.3	1 400	25.4	1 375	25.0	
Prince Edward Island	28	1.5	105	5.6	671	35.9	261	14.0	. 589	31.5	211	11.3	-
Nova Scotia	89	0.7	1 035	7.9	2 304	17.5	2 020	15.4	2 995	22.8	4 705	35.8	
New Brunswick	73	1.0	483	6.7	1915	26.6	1 031	14.3	2 199	30.6	1 494	20.8	
Quebec (Except NCR)	196	0.6	3 264	10.6	9 267	30.1	3 491	11.3	8 597	27.9	5 915	19.2	30 759
Quebec (NCR)	736	4.1	1 763	9.9	8 262	46.6	940	5.3	5 256	29.6	717	4.0	
Ontario (NCR)	2 203	4.2	7 641	14.4	18 370	34.7	5 310	10.0	15 984	30.2	3 104	5.9	52 997
Ontario (Except NCR)	210	0.6	3 954	10.8	11 567	31.6	3 906	10.7	10 834	29.6	5 980	16.4	36 565
Manitoba	89	0.9	1 017	10.7	2 534	26.8	1 322	14.0	3 119	32.9	1 380	14.6	9 471
Saskatchewan	52	0.9	792	13.7	1 557	26.9	752	13.0	1 506	26.0	1 130	19.5	5 792
Alberta	106	0.8	1 447	11.1	3 357	25.7	1 937	14.8	3 309	25.3	2 842	21.7	13 072
British Columbia	138	0.7	1 959	9.6	5 355	26.1	3 029	14.8	5 370	26.2	4 614	22.5	20 480
Yukon	8	1.0	179	21.3	151	18.0	171	20.4	182	21.7	148	17.6	840
Northwest Territories	8	0.9	82	9.0	165	18.1	317	34.7	202	22.1	137	15.0	913
Outside Canada	275	19.0	70	4.8	730	50.5	24	1.7	333	23.0	9	0.6	1 446
Total	4 313	2.0	24 060	11.0	67 351	30.9	25 794	11.8	61 875	28.4	33 761	15.5	217 818 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

Management Category, language group and employment equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1990 and 1991

1990

	Anglo	ohones	Franco	phones	Me	n	Won	nen	Aborig peopl	-	Perso wit disabi	:h	Member visit minor	ole	Total
Group and level	No.	%	No.	%c	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	employees in category
EX-5b	81	78.6	22	21.4	100	97.1	3	2.9	0	0.0	- TOTAL CONTRACTOR OF THE PARTY		-		103
EX-4	177	73.1	65	26.9	209	86.4	33	13.6	£						242
EX-3	398	80.6	96	19.4	453	91.7	41	8.3	-		8	1.6	7	1.4	494
EX-2	673	75.2	222	24.8	783	87.5	112	12.5	6	0.7	14	1.6	17	1.9	895
EX-1	838	77.5	243	22.5	890	82.3	191	17.7	14	1.3	25	2.3	30	2.8	1 081
SM	1 522	77.7	438	22.3	1 610	82.1	350	17.9	22	1.1	41	2.1	43	2.2	1 960
Total	3 689	77.3	1.086	22.7	4.045	047	720	15.2	47	0.0	71	4.1	43	2.2	1 900

								1991							
EX-5b	65	77.4	19	22.6	80	95.2	4	4.8	0	0	0	0			84
EX-4	176	75.2	58	24.8	198	84.6	36	15.4	Armelyne		***************************************				234
EX-3	379	80.3	93	19.7	433	91.7	39	8.3			Maria de la constitución de la c		5	1 1	472
EX-2	658	74.9	220	25.1	753	85.8	125	14.2	6	0.7	14	1.6	14	1.6	878
EX-1	779	77.7	223	22.3	827	82.5	175	17.5	15	1.5	26	2.6	31	3.1	1 002
SM	1256	76.4	387	23.6	1326	80.7	317	19.3	20	1.2	35	2.1	33	2.0	1 643
Total	3 313	76.8	1 000	23.2	3 617	83.9	696	16.1	45	1.0	85	2.0	87	2.0	4 313

^a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

b Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1991

Occupational	Languaga raquiramenta	Anglop	hones	Francop	phones	Anglo- phones and Franco-	
Occupational category	Language requirements of position	No.	%	No.	%	phones	Total
Management	Bilingual	2 374	73.1	875	26.9	3 249	3 249
Ü	English	577	97.8	13	2.2	590	590
	French	0	0.0	5	100.0	5	. 5
	English or French	335	77.9	95	22.1	430	430
	Total	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313	4 313
Scientific and	Bilingual	4 111	47.9	4 474	52.1	8 585	8 585
Professional	English	13 040	98.0	261	2.0	13 301	13 301
	French	10	1.5	652	98.5	662	662
	English or French	763	82.2	165	17.8	928	928
	Total	18 374	76.5	5 639	23.5	24 013	24 060
Administrative	Bilingual	10 432	38.2	16 861	61.8	27 293	27 293
and Foreign Service	English	33 058	97.6	816	2.4	33 874	33 874
Service	French	34	1.3	2 641	98.7	2 675	2 675
	English or French	1 681	77.4	491	22.6	2 172	2 172
	Total	46 286	68.7	21 054	31.3	67 340	67 351
Technical	Bilingual	1 692	30.7	3 824	824 69.3 5 516 411 2.3 17 714 1	5 516	
	English	17 303	97.7	411	2.3	17 714	17 714
	French	33	3.2	1 006	96.8	1 039	1 039
	English or French	878	78.3	244	21.7	1 122	1 122
	Total	20 238	78.5	5 547	21.5	25 785	25 794
Administrative	Bilingual	4 453	25.2	13 217	74.8	17 670	17 670
Support	English	32 573	96.1	1 311	3.9	33 884	33 884
	French	93	1.9	4 738	98.1	4 831	4 831
	English or French	2 141	63.5	1 229	36.5	3 370	3 370
	Total	40 753	65.9	21 101	34.1	61 854	61 875
Operational	Bilingual	597	21.7	2 149	78.3	2 746	2 746
	English	22 685	98.3	389	1.7	23 074	23 074
	French	99	2.3	4 183	97.7	4 282	4 282
	English or French	1 460	50.1	1 454	49.9	2 9 1 4	2 914
	Total	25 472	75.5	8 285	24.5	33 757	33 761
All categories	Bilingual	23 841	36.5	41 510	63.5	65 351	65 351
	English	119 468	97.4	3 211	2.6	122 679	122 679
	French	269	2.0	13 225	98.0	13 494	13 494
an emegories	English or French	7 262	66.3	3 683	33.7	10 945	10 945
	Grand total	154 984	71.2	62 787	28.8	217 771	217 818 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Department

phones

8

95

National Energy Board

National Farm Products Marketing Council

National Parole Board

Excise)

National Health and Welfare

National Revenue (Customs and

National Revenue (Taxation)

National Library of Canada

0

0

0

2

0

1

6

Men

Anglo- Franco-

phones

Men

No.

Women

Anglo- Franco-

phones phones

19

Women

No.

Anglophones

80.5

No.

Francophones

Total

159

rigileanaic	107	200					-						
Atlantic Canada Opportunities Agency	30	11	3	1	41	91.1	4	8.9	33	73.3	12	26.7	45
Canada Labour Relations Board	6	1	0	1	7	87.5	1	12.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Centre for Management Development	4	3	2	2	7.	63.6	· · · 4:	36.4	6	54.5	(%). 5	45.5	11
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	4 · 0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	3	2	3	0	5	62.5	3	37.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian International Development Agency	51	25	7	7	76	84.4	14	15.6	58	64.4	32	35.6	90
Canadian International Trade Tribunal	6	3	11	0	9	90.0	ki.,51,5	10.0	7	70.0	3	30.0	10
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	1	5	1	20	76.9	6	23.1	24	92.3	2	7.7	26
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	. 0	0.0	1
Canadian Space Agency	14	3	1	1	17	89.5	2	10.5	15	78.9	96 49	21.1	19
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	8	0	0	1	8	88.9		11.1	8	88.9	i i	11.1	255 g
Communications	58	30	11	11	88	80.0	22	20.0	69	62.7	41	37.3	110
Consumer and Corporate Affairs	49	12	12	4	61	79.2	16	20.8	61	79.2	16	20.8	77
Copyright Board	0	1	0	0	100171	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	59	28	6	4	87	89.7	10	10.3	65	67.0	32	33.0	97
Emergency Preparedness Canada	7	1	1	0	8	88.9	550 1	11.1	8	88.9	1	11.1	9
Employment and Immigration	106	41	27	9	147	80.3	36	19.7	133	72.7	50	27.3	183
Energy, Mines and Resources	99	27	10	3	126	90.6	13	9.4	109	78.4	30	21.6	139
Environment	153	38	28	7	191	84.5	35	15.5	181	80.1	45	19.9	226
External Affairs	324	96	26	8	420	92.5	58 - 34	7.5	350	77.1	104	22.9	454
Federal Court of Canada	7	0	0	0	€ 7	100.0	0	0.0	7	100.0	0	0.0	7
Federal-Provincial Relations Office	16	12	8	4	28	70.0	12	30.0	24	60.0	16	40.0	40
Finance	84	17	10	1	101	90.2	(may 111)	9.8	94	83.9	18	16.1	112
Fisheries and Oceans	93	24	7	2	117	92.9	9	7.1	100	79.4	26	20.6	126
Forestry	25	7	1	1	-32	94.1	2	5.9	26	76.5	8	23.5	34
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	1	0	8.1 10	50.0	ala. 18	50.0	2	100.0	0	0.0	. 2
Immigration and Refugee Board	6	1	1	0	7	87.5	* 1.1°	12.5	7	87.5	1.0 10	12.5	8
Indian Affairs and Northern Development	130	20	27	3	150	83.3	30	16.7	157	87.2	23	12.8	180
Industry, Science and Technology	153	45	24	4	198	87.6	28	12.4	177	78.3	49	21.7	226
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	10	1	2	0	11	84.6	2	15.4	12	92.3	1	7.7	13
Justice	6	8	5	0	14	73.7	5	26.3	11	57.9	8	42.1	19
Labour	19	5	10	3	24	64.9	13	35.1	29	78.4	8 ,	21.6	37
Multiculturalism and Citizenship	1	0	0	0	1.	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada National Defence	13	2	4	1	15	75.0	. 5	25.0	17	85.0	3 1	15.0	20
(Public Service employees)	75	19	12	2	94	87.0	14	13.0	. 87	80.6	21	19.4	108
NI I I D D I	1.0	- 1	0	0	7.7	046	2	1.5.4	10	710			

4

99

84.6

100.0

50.0

78.6

84.6

90.4

2 15.4

0 0.0

4

3 21.4

18 15.4

14

50.0

9.6

10

5 62.5

10

89 76.1

106

76.9

100.0

71.4

28.6

0 0.0

4

28

40 27.4 13

8

14

117

146

	M	len	Won	nen	Mei	n	Wom	en	Angloph	ones	Francoph	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
National Transportation Agency	15	6	4	1	21	80.8	5	19.2	19	73.1	7	26.9	26
Office of the Chief Electoral Officer	1	3	1	0	4.	80.0	1	20.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	1	0	. 2	66.7	£ 1	33.3	2 1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner of Official Languages	2	9	2	0	11	84.6	2	15.4	4	30.8	9	69.2	13
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	, . 4
Office of the Governor General's Secretary	2	1	1	0	3	75.0	3 - 1 ·	25.0	1, 3,	75.0	1	25.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	4	0	1	0	4	80.0		20.0	5	100.0	0	0.0	
Office of the Superintendent of Financial Institutions	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	111 3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	3	60.0	2	40.0	6 2°	40.0	; 3	60.0	. 5
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	6 · 3	100.0	999 0	0.0	3	100.0	<i>i</i> 0 .	0.0	1 2
Privy Council Office	24	9	18	3	33	61.1	21	38.9	42	77.8	12	22.2	. 54
Public Service Commission	21	15	13	9	36	62.1	22	37.9	34	58.6	24	41.4	58
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	< 3∵	42.9	. 7
Public Works	93	21	14	7	114	84.4	21	15.6	107	79.3	28	20.7	. 135
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	pro-to	100.0	220 1:	100.0	· 0	0.0	2:- 1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	St. 4	100.0	0	0.0	0.0	0.0	f - 12	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	粉化	50.0	î	50.0	. 2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	: 1^	50.0	: 1:	50.0	* : 1 2
Secretary of State of Canada	21	23	17	6	20 44	65.7	23.	34.3	38	56.7	29	43.3	67
Solicitor General	18	3	8	2	21	67.7	10	32.3	26	83.9	5	16.1	. 31
Statistics Canada	54	13	8	3	67	85.9	: 11	14.1	62	79.5	16	20.5	. 78
Supply and Services	132	38	33	5	170	81.7	38	18.3	165	79.3	43	20.7	208
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	SKINK K	100.0	0	0.0	2775.15	100.0	0.5	0.0	1
Tax Court of Canada	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Transport	185	39	21	8	224	88.5	29	11.5	206	81.4	47	18.6	253
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	29	7	7	5	36	75.0	12	25.0	3 36	75.0	: 12	25.0	48
Treasury Board (Secretariat)	89	27	28	8	116	76.3	36	23.7	117	77.0	35	23.0	152
Veterans Affairs	28	5	2	3	33	86.8	10-03	13.2	30	78.9	8	21.1	38
Western Economic Diversification	24	1	4	1	25	83.3	5	16.7	28	93.3	2 -	6.7	. 30
Total	2 789	828	524	172	3 617	83.9	696	16.1	3 313	76.8	1 000	23.2	4 313

Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1991

	M	Ien	Wo	men	M	len	Wo	omen	Anglo	phones	Franco	phones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	- Total
Agriculture	1 462	326	303	111	1 790	81.2	414	18.8	1 765	80.2	437	19.8	2 204
Atlantic Canada Opportunities Agency	3	1	1	0	4	80.0	38 . I	20.0	4	80.0	i- 1	20.0	5
Bureau of Pensions Advocates	19	5	12	3	24	61.5	15	38.5	31	79.5	8	20.5	39
Canada Labour Relations Board	1	0	2	2	. I-	20.0	2 4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Canadian Centre for Management Development	3	1	2	0	4	66.7	2	33.3	5	83.3	11	16.7	6
Canadian Grain Commission	31	0	9	1	31	75.6	10	24.4	40	97.6	1	2.4	41
Canadian Human Rights Commission	1	2	4	1	3	37.5	5	62.5	5	62.5	30 30	37.5	8
Canadian International Development Agency	51	33	8	14	84	79.2	22	20.8	59	55.7	\$ 47	44.3	106
Canadian International Trade Tribunal	4	2	3	1	6.	60.0	4	40.0	7	70.0	3	30.0	10
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1 1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	2	7	0	21	75.0	7	25.0	26	92.9	2	7.1	28
Canadian Space Agency	47	7	2	0	88	95.7	4	4.3	49	87.5	7	12.5	92
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	18	1	1	4	19	79.2	5		19		di .8		1 2
Communications	194	69	26	13	263	87.1	39	20.8	220	79.2	5	20.8	24
Consumer and Corporate Affairs	145	37	43	26	182	72.5	69	27.5			82	27.2	302
Copyright Board	0	1	0	0	102	100.0	0	0.0	188	74.9	63	25.1	251
Correctional Service of Canada	248	124	270	81	372	51.5	351			,	1	100.0	1
Employment and Immigration	102	54	68	21	156	63.7	89	48.5	518	71.6	205	28.4	723
Energy, Mines and Resources	942	228	156	68	1170	83.9	224	36.3	170	69.4	75	30.6	245
Environment	1 378	320	253	77	1 700	83.7	330	16.1	1 098	78.8 80.4	296	21.2	1 394
External Affairs	35	5	14	2	40	71.4	16	28.6	49	87.5		19.6	2 030
Federal Court of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	49	50.0	7	50.0	56
Federal-Provincial Relations Office	3	0	2	2	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	7
Finance	155	44	68	19	200	69.7	87	30.3	223	78.0	63	22.0	287
Fisheries and Oceans	854	118	165	29	972	83.4	194	16.6	1 019	87.4	147	12.6	1 166
Forestry	307	56	33	6	363	90.3	39	9.7	340	84.6	62	15.4	402
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	1	1	0	300	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Immigration and Refugee Board	10	3	14	4	13	41.9	18	58.1	24	77.4	7	22.6	31
Indian Affairs and Northern Development	336	26	263	8	362	57.2	271	42.8	599	94.6	34	5.4	633
Industry, Science and Technology	31	14	9	5	45	76.3	14	23.7	40	67.8	19	32.2	59
International Joint Commission	8	0	0	0	10	90.9	~ 1	9.1	8	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	4	1	5	0	5	50.0	. 5	50.0	. 9	90.0	1	10.0	10
Justice	462	169	268	132	631	61.2	400	38.8	730	70.8	301	29.2	1 031
Labour	45	12	17	3	57	74.0	20	26.0	62	80.5	15	19.5	77
Law Reform Commission of Canada	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Multiculturalism and Citizenship	3	0	0	0	. 3.	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
National Archives of Canada	50	18	37	7	68	60.7	44	39.3	87	77.7	25	22.3	112
National Defence (Public Service employees)	1 083	366	225	167	1 449	78.7	392	21.3	1 308	71.0	533	29.0	1 841
National Energy Board	50	9	7	5	59	83.1	. 12	16.9	57	80.3	14	19.7	71
National Health and Welfare	736	165	952	158	902	44.8	1 111	55.2	1 688	83.9	323	16.1	2 013
National Library of Canada	40	17	91	29	57	32.2	120	67.8	131	74.0	46	26.0	177
National Parole Board	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	734	194	229	96	928	74.1	325	25.9	963	76.9	290	23.1	1 253
National Revenue (Taxation)	2 200	719	505	158	2 920	81.5	663	18.5	2 705	75.5	877	24.5	3 583
National Transportation Agency	39	14	18	7	53	67.9	25	32.1	57	73.1	21	26.9	78

	M	en	Wo	men		Men		Wom	en	Anglopl	hones	Fra	ncopho	ones	
- Department	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No	0.	%	No.	%	No.	%	_	No.	%	Total
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	1	0		2	66.7	1	33.3	2	66.7		1	33.3	3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	3	2	1		5	62.5	; 3÷	37.5	4	50.0		4	50.0	8
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	2	0		1	33.3	2:	66.7	2 2	66.7		1	33.3	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0		0	0.0	. 1	100.0	1 As	100.0		0	0.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	1	0	e:	2	66.7	1	33.3	3	100.0		0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	0		3 1	0.00	<u> </u>	0.0	2	66.7	1	1	33.3	3
Patented Medicine Prices Review Board	4	1	1	0		5	83.3	1	16.7	5	83.3		1	16.7	6
Privy Council Office	3	1	0	2	2000	4	66.7	2	33.3	3	50.0	20	3	50.0	6
Public Service Commission	40	109	61	184	14	19	37.8	245	62.2	101	25.6		293	74.4	394
Public Service Staff Relations Board	2	1	1	0	9.00	3	75.0	t. 19	25.0	a 3.	75.0	Z,	1:	25.0	4
Public Works	637	138	63	21	77	75	90.2	84	9.8	700	81.5	1	159	18.5	859
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	* %	0	0.0	1	100.0	1	100.0	7	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	16	3	13	3	- 1	19	54.3	16	45.7	29	82.9	11	6	17.1	35
Secretary of State of Canada	5	9	6	5	100	14	56.0	11	44.0	. 11	44.0		14	56.0	25
Solicitor General	8	2	8	1	. 1	0	52.6	9	47.4	16	84.2	2.	3	15.8	19
Statistics Canada	503	197	226	87	70	00	69.1	313	30.9	729	72.0	1	284	28.0	1 013
Supply and Services	13	4	6	3	1	7	65.4	9	34.6	19	73.1	26	7 .	26.9	26
Supreme Court of Canada	3	3	8	6		6	30.0	14	70.0	11	55.0	3	9	45.0	20
Transport	532	143	49	23	67	75	90.4	. 72	9.6	581	77.8		166	22.2	747
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	0	1	0	188 A	3	75.0	1	25.0	4	100.0	7.	0 :	0.0	4
Treasury Board (Secretariat)	18	7	8	2	. 2	25	71.4	10	28.6	, 26	74.3		9	25.7	. 35
Veterans Affairs	57	45	109	205	10)2	24.5	314	75.5	166	39.9	3	250	60.1	416
Veterans Appeal Board	0	0	1	0		0	0.0	13 1	100.0	1	100.0	73	0	0.0	1
Western Economic Diversification	2	0	1	0	825.	2:	66.7	13.	33.3	3.	100.0	0	0	0.0	3
Total	13 707	3 835	4 667	1 804	17 58	35	73.1	6 475	26.9	18 374	76.5		5 639	23.5	24 060

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1991

	М	en	Wo	men	М	en	Wo	men	Anglo	phones	Franco	ohones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	595	162	398	150	757	58.0	549	42.0	993	76.1	312	23.9	1 306
Atlantic Canada Opportunities Agency	95	24	40	22	119	65.7	62	34.3	135	74.6	46	25.4	181
Bureau of Pensions Advocates	4	2	17	1	6	25.0	. 18	75.0	. 21	87.5	3	12.5	24
Canada Labour Relations Board	6	7	6	14	13	39.4	20	60.6	12	36.4	21	63.6	33
Canadian Centre for Management Development	0	9	10	24	9	20.9	34	79.1	10	23.3	33	76.7	43
Canadian Grain Commission	31	2	14	2	33	67.3	16	32.7	45	91.8	4	8.2	49
Canadian Human Rights Commission	43	17	52	22	60	44.8	74	55.2	95	70.9	39	29.1	134
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	1	5	3	33.3	6	66.7	1	11.1	8	88.9	9
Canadian International Development Agency	177	188	118	169	365	56.0	287	44.0	295	45.2	357	54.8	652
Canadian International Trade Tribunal	11	5	9	14	\$ 16°	41.0	23	59.0	20	51.3	19	48.7	39
Canadian Pension Commission	1	0	2	0	1, 11	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	42	44	67	112	50.2	111	49.8	114	51.1	109	48.9	223
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian Space Agency	3	7	4	11	: 11	35.5	20	64.5	7	28.0	18	72.0	31
Canadian Transportation Accident Investigation and					BY TAK		Pak in		144 198			72.0	
Safety Board	5	9	18	16	14	29.2	34	70.8	23	47.9	25	52.1	48
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	1	1	25.0	- 3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Communications	202	148	186	196	350	47.8	382	52.2	388	53.0	344	47.0	732
Consumer and Corporate Affairs	308	163	176	166	471	57.9	342	42.1	484	59.5	329	40.5	813
Copyright Board	0	0	1	0	0	0.0	6. 11	100.0	1 Feet a	100.0	0	0.0	1
Correctional Service of Canada	944	472	487	299	1 416	64.3	786	35.7	1 431	65.0	771	35.0	2 202
Emergency Preparedness Canada	34	7	11	3	41	74.5	14	25.5	45	81.8	- 10	18.2	55
Employment and Immigration	3 889	2 205	4 495	2 127	6 095	47.9	6 623	52.1	8 384	65.9	4 332	34.1	12 718
Energy, Mines and Resources	208	110	186	140	318	49.4	326	50.6	394	61.2	250	38.8	644
Environment	702	275	481	271	977	56.5	752	43.5	1 183	68.4	546	31.6	1 729
External Affairs	934	358	358	145	1 292	72.0	503	28.0	1 292	72.0	503	28.0	1 795
Federal Court of Canada	30	25	42	31	55	43.0	73	57.0	72	56.3	56	43.8	128
Federal-Provincial Relations Office	7	0	8	8	7	30.4	16	69.6	15	65.2	8	34.8	23
Finance	55	33	77	49	88	41.1	126	58.9	132	61.7	82	38.3	214
Fisheries and Oceans	458	149	248	123	607	62.1	371	37.9	706	72.2	272	27.8	978
Forestry	89	47	56	35	136	59.9	91	40.1	. 145	63.9	82	36.1	227
Goods and Services Tax Consumer Information Office	4	1	0	1	5	83.3	1	16.7	. 4	66.7	. 2	33.3	6
Hazardous Materials Information Review Commission	1	1	4	0) 2	33.3	4	66.7	5	83.3	. 1	16.7	6
Immigration and Refugee Board	109	42	116	65	151	45.5	181	54.5	225	67.8	107	32.2	332
Indian Affairs and Northern Development	664	154	602	155	818	51.9	757	48.1	1 266	80.4	309	19.6	1 575
Industry, Science and Technology	551	234	271	201	785	62.4	473	37.6	822	65.4	435	34.6	1 258
International Joint Commission	2	0	3	1	2	33.3	. 4	66.7	5	83.3	I	16.7	6
Investment Canada	23	_ 6	15	7	. 29	56.9	22	43.1	38	74.5	13	25.5	51
Justice	39	32	76	63	71	33.8	139	66.2	115	54.8	95	45.2	210
Labour	175	86	121	75	261	57.1	196	42.9	296	64.8	161	35.2	457
Law Reform Commission of Canada	1	2	3	5	3	27.3	8	72.7	4	36.4	7	63.6	11
Multiculturalism and Citizenship	32	13	40	20	45	42.9	60	57.1	72	68.6	33	31.4	105
National Archives of Canada	73	35	53	43	108	52.9	96	47.1	126	61.8	78	38.2	204
National Defence (Public Service employees)	1 345	378	591	261	1 723	66.9	852	33.1	1 936	75.2	639	24.8	2 575
National Energy Board	33	7	22	6	40	58.8	28	41.2	55	80.9	13	19.1	68
National Farm Products Marketing Council	3	3	1	1	6	75.0	2	25.0	4	50.0	4	50.0	8

Table 20 — Continued

	M	en	Wo	men	Me	n	Women	n	Anglop	hones	Francoph	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	c/c	Total
National Health and Welfare	547	212	751	339	759	41.0	1 091	59.0	1 298	70.2	551	29.8	1 850
National Library of Canada	19	13	21	9	32	51.6	30	48.4	40	64.5	22	35.5	62
National Parole Board	27	15	51	43	42	30.9	94	69.1	78.	57.4	58	42.6	136
National Revenue (Customs and Excise)	3 982	1 279	2 559	667	5 261	62.0	3 226	38.0	6 541	77.1	1 946	22.9	8 487
National Revenue (Taxation)	3 882	1 290	3 531	1 292	5 172	51.7	4 823	48.3	7 413	74.2	2 582	25.8	9 995
National Tranportation Agency	65	44	62	54	109	48.4	116	51.6	127	56.4	98	43.6	225
Office of the Chief Electoral Officer	2	10	6	15	≘- 12	36.4	~ 21	63.6	÷. 8	24.2	25	75.8	. 33
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	2	2	4	50.0	4	50.0	∛^ 3.	37.5	5	62.5	8
Office of the Commissioner of Official Languages	19	32	19	28	25.51	52.0	47	48.0	38	38.8	60 (61.2	98
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	15	10	2	7.4	25	92.6	16	59.3	11	40.7	27
Office of the Governor General's Secretary	7	6	15	13	13	31.7	28	68.3	22	53.7	19	46.3	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	9	0	4	0	.ss 1. 9 3	69.2	- 42	30.8	§ 13	100.0	7 · O.	0.0	13
Offices of the Information and Privacy Commissioners	21	10	10	8	31	63.3	18	36.7	31	63.3	18	36.7	49
Patented Medicine Prices Review Board	4	0	8	5	4:	23.5	9 13:	76.5	12	70.6	ý 5-	29.4	4 17
Privy Council Office	25	26	42	50	51	35.7	92	64.3	67	46.9	76	53.1	143
Procurement Review Board	1	0	0	1	Med ald	50.0	F 1	50.0	d* 1:	50.0	87 1	50.0	10 2
Public Service Commission	189	182	235	280	371	41.9	515	58.1	424	47.9	462	52.1	886
Public Service Staff Relations Board	9	14	17	14	23	42.6	31	57.4	26	48.1	28	51.9	54
Public Works	801	289	533	204	1 090	59.7	737	40.3	1 334	73.0	493	27.0	1 827
Registry of the Competition Tribunal	2	0	0	5	2" 2"	28.6	5 5 5 S	71.4	Si- 2	28.6	% 5	71.4	.5 7
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	89	19	96	47	108	43.0	143	57.0	185	73.7	. 66	26.3	251
Secretary of State of Canada	192	466	292	721	658	39.4	1 013	60.6	484	29.0	1 187	71.0	1 671
Solicitor General	57	14	45	25	71	50.4	70	49.6	102	72.3	39	27.7 37.2	1 074
Statistics Canada	412	215	262	185	627	58.4	447	41.6	2 460	62.8	1 248	33.6	3 717
Supply and Services	1 476	670	993	578	2 146	57.7	1 571	42.3 57.1	2 469	35.7	1 248	64.3	3 /1/
Supreme Court of Canada Tax Court of Canada	9	12	14	11	21	42.9	25	54.3	23	50.0	23	50.0	46
Transport	1 201	393	935	365	1 594	55.1	1 300	44.9	2 136	73.8	758	26.2	2 894
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	31	11	20	8	42	60.0	28	40.0	51	72.9	19	27.1	70
Treasury Board (Secretariat)	117	47	105	68	164	48.7	173	51.3	222	65.9	115	34.1	337
Veterans Affairs	427	135	424	95	562	52.0	519	48.0	851	78.7	230	21.3	1 081
Veterans Appeal Board	4	0	6	4	4	28.6	10	71.4	10	71.4	4	28.6	14
Western Economic Diversification	105	2	52	7	107	64.5	59	35.5	157	94.6	9	5.4	166
Total	25 693	10 879	20 593	10 175	36 574	54.3	30 777	45.7	46 286	68.7	21 054	31.3	67 351

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

26			
26			
26			

	M	en	Wo	men	Mei	n	Wom	en	Angloph	nones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
Agriculture	2 062	600	639	168	2 664	76.7	809	23.3	2 701	77.9	768	22.1	3 4
Bureau of Pensions Advocates	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1 1	33.3	
	0	0		1		0.0		100.0	27	00.7		5515	
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	
Canadian Grain Commission	305	18	77	1	323	80.5	78	19.5	382	95.3	19	4.7	4
Canadian Human Rights Commission	2	1	2	1	3	50.0	3	50.0	4	66.7	2	33.3	
Canadian International Development Agency	1	5	1	7	6	42.9	8	57.1	2	14.3	12	85.7	
Canadian International Trade Tribunal	1	2	2	3	3	37.5	5	62.5	3	37.5	5	62.5	all constant
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	, 0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Canadian Space Agency	16	7	0	0	24	100.0	0	0.0	16	69.6	7	30.4	
Canadian Transportation Accident Investigation and	102	24	10	1	126	92.0	11	8.0	112	81.8	25	18.2	
Safety Board	331	123	57	14	120	86.5	71	13.5	388	73.9	137	26.1	
Communications	254	90	30	3	344	91.2	33	8.8	284	75.3	93	24.7	
Consumer and Corporate Affairs		10		2	31	79.5	8	20.5	27	69.2	12	30.8	
Correctional Service of Canada	21	0	6	1	2	50.0	2	50.0	3	75.0	12	25.0	
Emergency Preparedness Canada	20	14	24	11	34	49.3	35	50.7	44	63.8	25	36.2	7
Employment and Immigration				59	690	78.1	193	21.9	621	70.3	262	29.7	
Energy, Mines and Resources	487	203	134 296	75	1 920	83.8	371	16.2	1 885	82.3	406	17.7	2
Environment	1 589	331	296		1 920	79.0	38	21.0	149	82.3	32	17.7	
External Affairs	124	19	18	13	9	32.1	19	67.9	23	82.1	5	17.9	-
Federal Court of Canada	11	5	10	5	16	51.6	15	48.4	21	67.7	0 10	32.3	3
Finance	1 510	202	203	42	1712	87.5	245	12.5	1 713	87.5	244	12.5	1
Fisheries and Oceans Forestry	240	37	45	10	277	83.4	55	16.6	285	85.8	47	14.2	
	8	7	14	2	15	48.4	16	51.6	22	71.0	9	29.0	*
Immigration and Refugee Board Indian Affairs and Northern Development	104	10	53	9	114	64.8	62	35.2	157	89.2	19	10.8	V. C.
Industry, Science and Technology	12	11	11	6	23	57.5	17	42.5	23	57.5	17	42.5	-
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3 . 3	100.0	0	0.0	
Investment Canada	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	
Justice	13	8	64	34	21	17.6	98	82.4	77	64.7	42	35.3	
Labour	18	3	11	12	21	47.7	23	52.3	29	65.9	15	34.1	
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	S(2,21s)	50.0	21 11	50.0	
Multiculturalism and Citizenship	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0		50.0	1	50.0	
National Archives of Canada	46	26	33	24	72	55.8	57	44.2	79	61.2	5. 50	38.8	
National Defence (Public Service employees)	1 997	563	171	43	2 560	92.3	214	7.7	2 168	78.2	606	21.8	2
National Energy Board	10	0	3	2	10	66.7	5	33.3	13	86.7	2	13.3	
National Health and Welfare	252	79	208	53	331	55.9	261	44.1	460	77.7	132	22.3	
National Library of Canada	6	3	23	24	9.	16.1	47	83.9	29	51.8	27	48.2	
National Parole Board	1	0	0	0	5 - L	100.0	0	0.0	70.01	100.0	£: 0.	0.0	
National Revenue (Customs and Excise)	4	10	6	4	2 14	58.3	10	41.7	10	41.7	14	58.3	-
National Revenue (Taxation)	77	30	20		107	79.9	27	20.1	97	72.4	, 37	27.6	
National Tranportation Agency	9	5	11		14	40.0	21	60.0	. 20	57.1	15	42.9	
Office of the Chief Electoral Officer	3	12	0	8	15	65.2	. 8	34.8	3	13.0	20	87.0	*********
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	2	0 %	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	1	0.	0,0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	
Office of the Governor General's Secretary	0	0	2	1	, 0	0.0	3	100.0	. 2	66.7	1	33.3	

Table 21 — Continued

	M	en	Wor	men	Me	n	Wom	en	Anglopl	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	0	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	: 0	0.0	. 1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	0	2	p 1	33.3	2/	66.7	2. 0:	0.0	3	100.0	3
Privy Council Office	5	4	6	4	9	47.4	e 10	52.6	/ 11	57.9	8	42.1	19
Public Service Commission	10	15	13	13	25	49.0	26	51.0	23	45.1	28	54.9	51
Public Service Staff Relations Board	0	3	0	1	3	75.0	320.1 12	25.0	0	0.0	4	100.0	4
Public Works	759	238	74	18	998	91.6	92	8.4	833	76.5	256	23.5	1 090
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	31	8	17	5	39	63.9	22	36.1	48	78.7	· 13	21.3	61
Secretary of State of Canada	2	8	6	25	10	24.4	31	75.6	8	19.5	33	80.5	41
Solicitor General	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Statistics Canada	306	197	309	165	503	51.5	474	48.5	615	62.9	362	37.1	977
Supply and Services	49	18	12	10	67	75.3	- 22	24.7	61	68.5	28	31.5	89
Supreme Court of Canada	12	4	10	10	16	44.4	20	55.6	22	61.1	14	38.9	36
Tax Court of Canada	0	2	3	3	2	25.0	6	75.0	8: 3	37.5	5	62.5	8
Transport	6 235	1 476	466	135	7714	92.8	601	7.2	6 701	80.6	1 611	19.4	8 315
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Treasury Board (Secretariat)	4	2	2	5	6	46.2	7	53.8	6	46.2	7	53.8	13
Veterans Affairs	7	13	27	26	20	27.4	53	72.6	34	46.6	. 39	53.4	73
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1 i	33.3	2	66.7	2	66.7	72 1.3	33.3	3
Total	17 069	4 457	3 169	1 090	21 533	83.5	4 261	16.5	20 238	78.5	5 547	21.5	25 794

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1991

	M	len	Wo	men	Ме	en	Wome	en	Angloph	nones	Francopl	nones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-							-		
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	130	77	1 046	417	207	12.4	1 464	87.6	1 176	70.4	494	29.6	1 671
Atlantic Canada Opportunities Agency	5	4	56	37	9	8.8	93	91.2	61	59.8	41	40.2	102
Bureau of Pensions Advocates	1	1	46	12	2	3.3	58	96.7	47	78.3	13	21.7	60
Canada Labour Relations Board	0	6	12	27	6	13.3	39	86.7	12	26.7	33	73.3	45
Canadian Centre for			12	- 21	190 1 0	13.5	43 J7.	00.7	12	20.7	33	13.3	45
Management Development	0	1	1	20	Sec. (1)	4.5	21	95.5	300 L	4.5	21	95.5	22
Canadian Grain Commission	12	1	86	10	13	11.9	96	88.1	98	89.9	. 11	10.1	109
Canadian Human Rights Commission	7	3	17	35	10	16.1	52	83.9	24	38.7	38	61.3	62
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	5	0	6	5	45.5	6	54.5	0	0.0	11	100.0	11
Canadian International Development Agency	15	25	59	225	40	12.3	284	87.7	74	22.8	250	77.2	324
Canadian International Trade Tribunal	2	0	4	13	2	10.5	17	89.5	6	31.6	S 13	68.4	19
Canadian Pension Commission	1	1	17	4	2	8.7	21	91.3	18	78.3	50. 5°	21.7	23
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	10	15	35	54	25	21.9	89	78.1	45	39.5	. 69	60.5	114
Canadian Secretariat	0	0	0	1	0	0.0	\$30 × 10	100.0	0.	0.0	\$ 1 m	100.0	1
Canadian Space Agency	0	5	14	21	5	10.6	42	89.4	14	35.0	26	65.0	47
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	5	7	22	26	12	20.0	S 48	80.0	27	45.0	33	55.0	60
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Communications	38	29	211	243	67	12.9	454	87.1	249	47.8	272	52.2	521
Consumer and Corporate Affairs	52	60	262	286	112	17.0	548	83.0	314	47.6	346	52.4	660
Copyright Board	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Correctional Service of Canada	57	24	868	503	81	5.6	1 371	94.4	925	63.7	527	36.3	1 452
Emergency Preparedness Canada	4	1	13	10	5	17.9	23	82.1	17	60.7	88011	39.3	28
Employment and Immigration	1 068	554	6 265	3 239	1 622	14.6	9 505	85.4	7 333	65.9	3 793	34.1	11 127
Energy, Mines and Resources	103	54	376	209	157	21.2	585	78.8	479	64.6	263	35.4	742
Environment	130	68	836	405	198	13.8	1 242	86.3	966	67.1	473	32.9	1 440
External Affairs	309	155	672	469	464	28.9	1 141	71.1	981	61.1	624	38.9	1 605
Federal Court of Canada	3	21	24	49	24	24.7	73	75.3	4 . 27	27.8	70	72.2	97
Federal-Provincial Relations Office	1	2	9	18	3	10.0	27	. 90.0	10	33.3	20	66.7	30
Finance	17	21	88	129	38	14.9	217	85.1	105	41.2	150	58.8	255
Fisheries and Oceans	76	21	547	193	97	11.6	740	88.4	623	74.4	214	25.6	837
Forestry	11	8	104	68	19	9.9	172	90.1	115	60.2	76	39.8	191
Goods and Services Tax Consumer Information Office	0	1	2	1	10	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	45	27	151	84	72	23.5	235	76.5	196	63.8	· 111	36.2	307
Indian Affairs and Northern Development	82	35	681	217	117	11.5	898	88.5	763	75.2	252	24.8	1 015
Industry, Science and Technology	35	40	251	229	75	13.5	480	86.5	286	51.5	269	48.5	555
International Joint Commission	4	0	8	1	5	29.4	12	70.6	12	92.3	1	7.7	17
Investment Canada	4	0	16	13	4	12.1	29	87.9	20	60.6	. 13	39.4	33
Justice	40	21	289	211	61	10.9	500	89.1	329	58.6	232	41.4	561
Labour	22	13	113	137	35	12.3	250	87.7	135	47.4	150	52.6	285
Law Reform Commission of Canada	1	3	2	15	4	19.0	17	81.0	3	14.3	18	85.7	21
Multiculturalism and Citizenship	27	3	92	37	30	18.9	129	81.1	119	74.8	40	25.2	159
National Archives of Canada	79	47	69	90	126	44.2	159	55.8	148	51.9	137	48.1	285
National Defence	1.040	245	5 224	1.505	1.204	17.1	(710	00.0	6.200	77.0	4.050	22.5	0.45
(Public Service employees)	1 049	345	5 234	1 505	1 394	17.1	6 740	82.9	6 283	77.3	1 850	22.7	8 134
National Energy Board National Farms Products	4	3	31	14	1	12.1	51	87.9	41	70.7	17	29.3	58
Marketing Council	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2 .	66.7	3

Table 22 — Continued

	M	en	Won	nen	Mei	n	Wome	n	Angloph	iones	Francopho	nes	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
National Health and Welfare	374	209	1 978	743	583	17.6	2 723	82.4	2 352	71.2	952	28.8	3 306
National Library of Canada	32	15	77	83	. 48	23.1	160	76.9	109	52.7	98	47.3	208
National Parole Board	6	7	65	41	13	10.9	106	89.1	71	59.7	48	40.3	119
National Revenue (Customs and Excise)	394	184	1 900	788	578	17.7	2 688	82.3	2 294	70.2	972	29.8	3 266
National Revenue (Taxation)	896	352	3 617	1 812	1 248	18.7	5 431	81.3	4 513	67.6	2 164	32.4	6 679
National Transportation Agency	8	14	35	52	22	20.2	87	79.8	43	39.4	66	60.6	109
Office of the Chief Electoral Officer	2	3	0	19	5	20.8	19	79.2	2	8.3	22	91.7	24
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	2	6	f 4.	33.3	8" 8	66.7	od / 5-	41.7	7	58.3	12
Office of the Commissioner of Official Languages	3	8_	5	32	11	22.9	37	77.1	8	16.7	40	83.3	48
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	5	9	1	6.7	14	93.3	6	40.0	. 9	60.0	15
Office of the Governor General's Secretary	2	6	6	23	8	21.6	29	78.4	X .8	21.6	29	78.4	37
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	9	1	0	0.0	10	100.0	y 90	90.0	8 1)	10.0	10
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	5	10	2	11.8	15	88.2	6	35.3	11/	64.7	- 17
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	1	1	÷ 0.	0.0	2	100.0	1.1	50.0	1	50.0	2
Privy Council Office	17	26	54	78	43	24.6	132	75.4	71:	40.6	104	59.4	175
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	111	50.0	5° 1'	50.0	2
Public Service Commission	25	48	155	327	73	13.2	482	86.8	180	32.4	375	67.6	555
Public Service Staff Relations Board	4	7	11	29	11	21.6	40	78.4	15	29.4	36	70.6	51
Public Works	145	64	709	424	209	15.6	1 133	84.4	854	63.6	488	36.4	1 342
Registry of the Competition Tribunal	0	2	1	1	\$2 1.2 ·	50.0	10 · · 2	50.0	ma. V	25.0	(a) 3)	75.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	134	58	2 034	494	192	7.1	2 528	92.9	2 168	79.7	552	20.3	2 720
Secretary of State of Canada	32	56	143	493	88	12.2	636	87.8	175	24.2	549	75.8	724
Solicitor General	6	9	39	47	15	14.9	86	85.1	45	44.6	56	55.4	101
Statistics Canada	203	161	624	480	364	24.8	1 104	75.2	827	56.3	641	43.7	1 468
Supply and Services	485	403	1 419	1 171	888	25.5	2 590	74.5	1 904	54.7	1 574	45.3	3 478
Supreme Court of Canada	4	5	7	35	9	17.6	42	82.4	8 - 11	21.6	40	78.4	51
Tax Court of Canada	3	7	10	32	10	19.2	42	80.8	13	25.0	39	75.0	52
Transport	254	122	1 650	707	377	13.8	2 357	86.2	1 904	69.7	829	30.3	2 734
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	0	2	10	1	7.7	12	92.3	785 37	23.1	10	76.9	13
Treasury Board (Secretariat)	5	7	33	70	12	10.4	103	89.6	38	33.0	. 77	67.0	115
Veterans Affairs	173	57	785	239	230	18.3	1 024	81.7	958	76.4	296	23.6	1 254
Veterans Appeal Board	1	0	10	4	21 -1"	6.7	14	93.3	0 11	73.3	4	26.7	15
Western Economic Diversification	5	1	56	10	6.	8.3	66	91.7	61	84.7	11.	15.3	72
Total	6 669	3 540	34 084	17 561	10 212	. 16.5	51 663	. 83.5	40 753	65.9	21 101	34.1	61 875

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

	M	en	Won	nen	Mei	n	Women	1	Angloph	ones	Francopl	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	829	169	64	13	998	92.8	77	7.2	893	83.1	. 182	16.9	1 07
Canadian Centre for					-		100000				No.		137 7 9
Management Development	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
Canadian Grain Commission	114	10	15	1	124	88.6	16	11.4	129	92.1	11	7.9	14
Canadian International Development Agency	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
Communications	33	11	1	0	44	97.8	1	2.2	34	75.6	11	24.4	4
Consumer and Corporate Affairs	15	12	0	0	27	100.0	0	0.0	15	55.6	12	44.4	. 2
Correctional Service of Canada	3 147	1 796	513	163	4 944	88.0	676	12.0	3 660	65.1	1 959	34.9	5 62
Employment and Immigration	48	26	5	4	74	89.2	9	10.8	53	63.9	30	36.1	8
Energy, Mines and Resources	92	47	4	2	139	95.9	6	4.1	96	66.2	49	33.8	14
Environment	1 094	160	125	11	1 254	90.2	136	9.8	1 219	87.7	171	12.3	1 39
External Affairs	26	31	1	1	. 57	96.6	2.	3.4	27	45.8	32	54.2	5
Federal Court of Canada	1	9	0	1	10	90.9	1	9.1	1	9.1	10	90.9	. 1
Federal-Provincial Relations Office	1	0	0	0		100.0	0	0.0	1	100.0	0:	0.0	
Finance	2	4	1	2	6	66.7	3	33.3	3	33.3	. 6	66.7	and a
Fisheries and Oceans	527	15	16	1	542	97.0	17	3.0	543	97.1	16	2.9	55
Forestry	57	15	7	1	72	90.0	8	10.0	64	80.0	16	20.0	8
Indian Affairs and Northern Development	15	2	14	0	17	54.8	14	45.2	29	93.5	2	6.5	3
Industry, Science and Technology	2	1	0	1	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	
Investment Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	855-1	100.0	**
Justice	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	43 0.	0.0	3 4
National Archives of Canada	12	10	0	0	22	100.0	0	0.0	12	54.5	10	45.5	2
National Defence (Public Service employees)	11 016	2 096	1 878	332	13 112	85.6	2 210	14.4	12 894	84.2	2 428	15.8	15 322
National Energy Board	1	3	0	1	4	80.0	1	20.0	5 1	20.0	4	80.0	
National Health and Welfare	168	61	180	8	230	55.0	188	45.0	348	83.5	69	16.5	418
National Library of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2. 2	100.0	1	50.0	1	50.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	53	31	12	1	84	86.6	13	13.4	65	67.0	32	33.0	9'
National Revenue (Taxation)	179	93	9	7	272	94.4	16	5.6	188	65.3	100	34.7	28
Office of the Chief Electoral Officer	1	6	0	0	7	100.0	0	0.0	ı	14.3	170 6	85.7	
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	0	0	6 5 - 2	100.0	0	0.0	24 (1)	50.0	0.01	50.0	
Office of the Governor General's Secretary	3	19	3	3	22	78.6	6	21.4	6	21.4	22	78.6	2
Privy Council Office	6	4	0	0	10	100.0	0	0.0	6	60.0	981 41	40.0	1
Public Service Commission	5	15	0	1	20	95.2	1	4.8	5	23.8	16	76.2	2
Public Works	997	719	95	70	1 717	91.2	165	8.8	1 092	58.1	789	41.9	1 88
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	188	44	78	11	232	72.3	89	27.7	266	82.9	55	17.1	32
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	-
Statistics Canada	28	16	16	36	W 44.	45.8	52	54.2	44	45.8	52	54.2	9
Supply and Services	271	505	96	214	776	71.5	310	28.5	367	33.8	719	66.2	1 08
Supreme Court of Canada	4	9	0	0	13	100.0	0	0.0	4	30.8	9	69.2	1
Tax Court of Canada	1	1	0	0	. 2	100.0	- O	0.0	1.	50.0	13	50.0	
Transport	3 173	827	97	25	4 001	97.0	122	3.0	3 270	79.3	852	20.7	4 12
Treasury Board (Secretariat)	0	1	0	0	7 1	100.0	. 0	0.0	0.	0.0	are 1	100.0	
Veterans Affairs	55	356	73	238	411	56.9	311	43.1	128	17.7	594	82.3	. 72
Total	22 168	7 136	3 304	1 149	29 308	86.8	4 453	13.2	25 472	75.5	8 285	24.5	33 76

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Number of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1990 and 1991

		1990			1991	
Type of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	5 948	46 540	52 589	4 215	40 951	45 239
Part-time	138	693	832	117	637	756
Seasonal	222	514	737	111	295	407
Total	6 311	47 751	54 166	4 443	41 883	46 402
Specified period						
Full-time	5 034	46 502	51 610	5 480	44 912	50 485
Part-time	231	2 270	2 505	361	2 157	2 524
Seasonal	3	13	17	10	24	34
Total	5 271	48 790	54 140	5 852	47 097	53 050
All types of employment						
Full-time	11 005	93 093	104 284	9 701	85 895	95 767
Part-time	369	2 966	3 340	479	2 794	3 281
Seasonal	228	530	760	122	321	444
Grand total	11 609	96 601	108 409	10 303	89 018	99 510

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was to or within the Public Service.

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1990 and 1991

1990

Appointments *within* the Public Service
Type of appointment

							Type of a	ppointm	nent					
	Appointr to the Po Servi	ublic	Promoti	ions	Latera transfe or deploy	ers	Re- appointn		Downw		Demo	tions	Tot	tal
Occupational	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	69	0,6	746	2.7	466	1.7	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 282	1.2
Scientific and Professional	1 717	14.8	3 242	11.9	2 351	8.5	1 529	3.8	117	6.3	0	0.0	8 986	8.3
Administrative and Foreign Service	3 469	29.9	9 722	35.8	7 348	26.7	3 786	9.5	504	27.3	. 1	25.0	24 887	23.0
Technical	1 376	11.9	3 221	11.9	1 853	6.7	1 799	4.5	141	7.6	0	0.0	8 405	7.8
Administrative Support	3 185	27.5	7 995	29.4	11 885	43.2	26 775	66.9	834	45.1	1	25.0	50 746	46.8
Operational	1 783	15.4	2 242	8.3	3 619	13.1	6 122	15.3	251	13.6	. 2	50.0	14 045	13.0
Total	11 609	100.0	27 168	100.0	27 522	100.0	40 011	100.0	1 848	100.0	4	100.0	108 409	100.0
1							19	991						
Management	37	0.4	1 462	2.0	652	2.6	.0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 152	1.2
Scientific and Professional	1 332	13.0	2 794	11.8	2 129	8.6	1 683	4.3	98	6.7	0	0.0	8 052	8.1
Administrative and Foreign Service	2 642	25.7	8 823	37.3	6 364	25.7	4 098	10.5	389	26.5	0	0.0	22 354	22.5
Technical	1 111	10.8	2770	11.7	1 606	6.5	. 1 820	4.7	99	6.7	0	0.0	7 416	7.5
Administrative Support	3 562	34.7	6 940	29.3	11 014	44.6	26 315	67.3	656	44.7	0	0.0	48 595	48.9
Operational	1 584	15.4	1 879	7.9	2 952	11.9	5 187	13.3	225	15.3	. 0	0.0	11 841	11.9
Total	10 303	100.0	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	99 510	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

- Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments to the Public Service and on the different types of appointments within the Public Service (except demotions: 4 in 1990 and none in 1991).
- For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

	M	en	Wo	men	Me	en	Wor	men	Anglo	hones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	136	0	98	1	136	57.9	99	42.1	234	99.6	1	0.4	235
Prince Edward Island	23	1	35	5	24	37.5	40	62.5	58	90.6	6	9.4	64
Nova Scotia	370	10	214	6	380	63.3	220	36.7	584	97.3	16	2.7	606
New Brunswick	123	48	74	53	172	57.1	129	42.9	197	66.1	101	33.9	301
Quebec (Except NCR)	46	430	33	558	477	44.4	597	55.6	. 79	7.4	988	92.6	1 074
National Capital Region	950	447	882	616	1 406	48.2	1 513	51.8	1 832	63.3	1 063	36.7	2 939
Ontario (Except NCR)	993	44	902	54	1 047	51.7	979	48.3	1 898	95.1	98	4.9	2 034
Manitoba	227	11	248	17	238	47.2	266	52.8	475	94.4	28	5.6	505
Saskatchewan	130	0	142	2	130	47.4	144	52.6	272	99.3	2	0.7	275
Alberta	400	3	485	11	404	44.8	497	55.2	887	98.4	14	1.6	911
British Columbia	573	2	487	7	575	53.6	497	46.4	1 060	99.2	9	0.8	1 072
Yukon	38	0	44	1	38	45.8	45	54.2	82	98.8	1	1.2	83
Northwest Territories	61	0	47	0	62	56.9	47	43.1	108	100	0	0.0	109
Outside Canada	34	12	32	16	46	48.9	48	51.1	66	70.2	28	29.8	94
Total	4 104	1 008	3 724	1 347	5 135	50.1	5 122	49.9	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303

- Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did no specify geographic area, sex or language group.
 - For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
 - The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

27

Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1991

	M	en	Wo	men	Me	en	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	1 127	2	991	5	1 130	53.2	996	46.8	2 118	99.7	7	0.3	2 126
Prince Edward Island	210	19	436	40	229	32.5	476	67.5	646	91.6	59	8.4	705
Nova Scotia	2 255	48	2 019	96	2 306	52.1	2 117	47.9	4 274	96.7	144	3.3	4 427
New Brunswick	636	229	805	556	867	38.9	1 361	61.1	1 441	64.7	785	35.3	2 228
Quebec (Except NCR)	389	4 811	496	9 339	5 201	34.6	9 841	65.4	885	5.9	14 150	94.1	15 045
National Capital Region	8 043	4 408	10 274	9 5 1 8	12 465	38.6	19 810	61.4	18 318	56.8	13 926	43.2	32 287
Ontario (Except NCR)	5 248	181	7 554	578	5 439	40.0	8 158	60.0	12 802	94.4	759	5.6	13 619
Manitoba	1 134	40	2 074	105	1 175	35.0	. 2 180	65.0	3 208	95.7	145	4.3	3 355
Saskatchewan	593	4	891	13	597	39.8	904	60.2	1 485	98.9	17	1.1	1 503
Alberta	1 812	34	2 836	77	1 850	38.8	2 920	61.2	4 648	97.7	111	2.3	4 771
British Columbia	3 366	28	4 540	74	3 397	42.4	4 616	57.6	7 907	98.7	102	1.3	8 015
Yukon	151	1	215	0	152	41.3	216	58.7	366	99.7	1.	0.3	368
Northwest Territories	129	1	133	3	130	48.9	136	51.1	262	98.5	4	1.5	266
Outside Canada	97	32	97	73	129	43.1	170	56.9	194	64.9	105	35.1	299
Total	25 192	9 838	33 363	20 477	35 069	39.4	53 903	60.6	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018

- Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.
 - For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
 - The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

1

28

Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1991

	M	ien	Wo	men	Mei	n	Wome	n	Anglopl	hones	Francoph	iones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.		Total
Management	20	8	5	4	28	75.7	9	24.3	25	67.6	12	32.4	37
Scientific and Professional	595	142	445	141	738	55.7	588	44.3	1 040	78.6	283	21.4	1 332
Administrative and Foreign Service	1 198	342	824	256	1 544	58.7	1 086	41.3	2 022	77.2	598	22.8	2 642
Technical	641	123	281	61	765	69.0	343	31.0	924	83.4	184	16.6	1 111
Administrative Support	503	186	1 954	844	701	19.8	2 840	80.2	2 457	70.5	1 030	29.5	3 562
Operational	1 136	204	199	36	1 345	85.1	235	14.9	1 338	84.8	240	15.2	1 584
Total	4 104	1 008	3 724	1 347	5 135	50.1	5 122	49.9	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

29

Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1991

Occupational category Management	M	en	Wo	men	Mei	1	Wome	n	Angloph	iones	Francoph	ones	
	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	- Total
Management	663	229	173	50	892	80.0	223	20.0	836	75.0	279	25.0	1 115
Scientific and Professional	3 070	1 017	1 868	743	4 087	61.0	2 613	39.0	4 938	73.7	1 760	26.3	6 704
Administrative and Foreign Service	6 401	2 988	6 663	3 602	9 398	47.8	10 268	52.2	13 064	66.5	6 590	33.5	19 674
Technical	3 456	1 013	1 341	481	4 471	71.0	1 822	29.0	4 797	76.3	1 494	23.7	6 295
Administrative Support	5 045	2 666	22 007	15 110	7 725	17.2	37 173	82.8	27 055	60.3	17 776	39.7	44 925
Operational	6 540	1 925	1 269	488	8 479	82.8	1 759	17.2	7 809	76.4	2 413	23.6	10 243
Total	25 192	9 838	33 363	20 477	35 069	39.4	53 903	60,6	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018

e: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 510) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1991

	M	Ien	Wo	men	Mer	1	Wome	n	Angloph	iones	Francoph	ones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	278	85	74	25	363	78.6	99	21.4	352	76.2	110	23.8	462
Scientific and Professional	1 439	467	670	218	1 906	68.2	888	31.8	2 109	75.5	685	24.5	2 794
Administrative and Foreign Service	2 566	1 279	3 139	1 838	3 846	43.6	4 977	56.4	5 705	64.7	3 117	35.3	8 823
Technical	1 575	493	501	200	2 068	74.7	701	25.3	2 076	75.0	693	25.0	2 770
Administrative Support	672	373	3 461	2 430	1 046	15.1	5 892	84.9	4 133	59.6	2 803	40.4	6 940
Operational	1 310	364	149	55	1 675	89.1	204	10.9	1 459	77.7	419	22.3	1 879
Total	7 840	3 061	7 994	4 766	10 904	46.1	12 761	53.9	15 834	66.9	7 827	33.1	23 668

The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1991

	M	len	Wo	men	Mer	1	Wome	n	Angloph	ones	Francoph	iones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	384	144	99	25	528	81.0	124	19.0	483	74.1	169	25.9	652
Scientific and Professional	1 031	300	581	215	1 331	62.5	798	37.5	1 612	75.8	515	24.2	2 129
Administrative and Foreign Service	2 184	1 041	2 050	1 083	3 228	50.7	3 133	49.3	4 234	66.6	2 124	33.4	6 364
Technical	956	282	266	101	1 239	77.1	367	22.9	1 222	76.1	383	23.9	1 606
Administrative Support	1 101	617	5 548	3 722	1 722	15.6	9 282	84.4	6 651	60.5	4 339	39.5	11 014
Operational	1 729	632	432	154	2 364	80.1	586	19.9	2 161	73.3	786	26.7	2 952
Total	7 385	3 016	8 976	5 300	10 412	42.2	14 290	57.8	16 363	66.3	8 316	33.7	24 717

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1991

	M	en	Wo	men	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francoph	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	554	239	586	300	793	47.2	886	52.8	1 140	67.9	539	32.1	1 683
Administrative and Foreign Service	1 478	611	1 363	633	2 094	51.2	1 999	48.8	2 841	69.5	1 244	30.5	4 098
Technical	847	228	565	178	1 076	59.2	743	40.8	1 412	77.7	406	22.3	1 820
Administrative Support	3 199	1 638	12 617	8 794	4 846	18.4	21 454	81.6	15 817	60.3	10 432	39.7	26 315
Operational	3 339	893	667	273	4 242	81.8	942	18.2	4 006	77.5	1 166	22.5	5 187
Total	9 417	3 609	15 798	10 178	13 051	33.4	26 024	66.6	25 216	64.7	13 787	35.3	39 103

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

2 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1991

	М	ien	Wo	men	Men	1	Wome	n	Angloph	nones	Francoph	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	46	11	31	10	57	58.2	41	41.8	77	78.6	21	21.4	98
Administrative and Foreign Service	173	57	111	48	230	59.1	159	40.9	284	73.0	105	27.0	389
Technical	78	10	9	2	88	88.9	11	11.1	87	87.9	12	12.1	99
Administrative Support	73	38	381	164	111	16.9	545	83.1	454	69.2	202	30.8	656
Operational	162	36	21	6	198	88.0	27	12.0	183	81.3	42	18.7	225
Total	533	152	553	230	685	46.7	783	53.3	1 086	74.0	382	26.0	1 468

Note: — For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

					Type of app	ointmen							
	Promo	otions	Later transfo	ers	Re- appointr		Downv transf		D	emoti	ons	То	tal
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%]	No.	%	No.	%
Intradepartmental	22 509	95.1	22 254	90.0	39 103	100.0	1 159	79.0		0	0.0	85 081	95.6
Interdepartmental	1 159	4.9	2 463	10.0	0.	0.0	309	21.0		0	0.0	3 937	4.4
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0		0	0.0	89 018	100.0
No change of group or sub-group	16 186	68.4	23 504	95.1	39 103	100.0	607	41.3		0	0.0	79 452	89.3
Change of group or sub-group	7 482	31.6	1 213	4.9	0.	0.0	861	58.7	107.5	0	0.0	9 566	10.7
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0		0	0.0	89 018	100.0
Indeterminate to indeterminate	19 962	84.4	13 634	55.2	0	0.0	983	67.1		0	0.0	34 609	38.9
Specified period to specified period	1 501	6.3	5 781	23.4	39 103	100.0	224	15.3	\$3. T	0	0.0	46 629	52.4
Specified period to indeterminate	2 078	8.8	4 989	20.2	0	0.0	173	11.8	1077	0	0.0	7 251	8.1
Indeterminate to specified period	114	0.5	295	1.2	0	0.0	86	5.9	5.7	0	0.0	496	0.6
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0		0	0.0	89 018	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments within the Public Service, by selection process and type of appointment, 1991

					Type of appo	ointment						
	Promot	ions	Latera transfe or deploys	ers	Re- appointn		Downw transfe		Demot	ions	То	tal
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition	* ** *** *****************************		100 m mark		AME TO A		THE STATE OF					_
• Poster	11 673	49.3	4 530	18.3	1 867	4.8	261	17.8	0	0.0	18 338	20.6
Inventory	1 386	5.9	2 845	11.5	6 670	17.1	122	8.3	0	0.0	11 029	12.4
Poster and inventory	144	0.6	349	1.4	491	1.3	43 43	0.3	0.	0.0	989	1.1
Without competition					44							
Reclassification	7 529	31.8	114	0.5	6	0.0	46	3.1	0	0.0	7 721	8.7
Other processes	2 926	12.4	16 860	68.3	30 060	76.9	1 033	70.5	0	0.0	50 901	57.2
Total	23 668	100.0	24 717	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	89 018	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

⁻ For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

⁻ For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1991

	To the Public Service											
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones			Grand	total
Occupational category and	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
language requirements of position	NO.	70	140.	70	Total	110.	70	110.		10101		
Management	. 4	33.3	8	66.7	12	263	61.0	168	39.0	431	443	38.5
Bilingual imperative	17	81.0	4	19.0	21	389	80.2	96	19.8	485	506	43.9
Bilingual non-imperative	2	100.0	0	0.0	2	142	96.6	5	3.4	147	149	12.9
English	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	2	100.0	2	2	0.2
French	2	100.0	0	0.0	2	42.	84.0	8	16.0	50	52	4.5
English or French Total	25	67.6	12	32.4	37	836	75.0	279	25.0	1 115	1 152	100.0
Scientific and Professional	43	07.0	12	32.4	31	0.50	7510	2412	2010			
Bilingual imperative	56	33.1	113	66.9	171	486	35.2	896	64.8	1 382	1 556	19.4
	43	59.7	29	40.3	72	549	60.3	362	39.7	911	986	12.3
Bilingual non-imperative	848	94.9	46	5.1	900	3 584	96.8	118	3.2	3 708	4 614	57.4
English	2	4.2	46	95.8	49	12	4.2	274	95.8	286	336	4.2
French English or Franch	90	64.7	49	35.3	139	295	73.2	108	26.8	403	545	6.8
English or French Total	1 040	78.6	283	21.4	1 332	4 938	73.7	1 760	26.3	6 704	8 052	100.0
	1 040	70.0	200	21.7	7 552	4750	1017	1,00				
Administrative and Foreign Service Bilingual imperative	189	35.2	348	64.8	540	1 802	31.8	3 873	68.2	5 678	6 223	27.9
	72	62.1	44	37.9	117	1 469	49.0	1 526	51.0	2 995	3 113	14.0
Bilingual non-imperative	1 607	96.1	65	3.9	1 687	9 420	96.8	311	3.2	9 745	11 461	51.4
English	8	9.8	74	90.2	82	20	2.6	750	97.4	771	853	3.8
French English or French	143	68.1	67	31.9	213	332	73.8	118	26.2	450	664	3.0
Total	2 022	77.2	598	22.8	2 642	13 064	66.5	6 590	33.5	19 674	22 354	100.0
Technical	a van	//.2	570	200		20 001						
Bilingual imperative	21	19.8	85	80.2	107	173	25.9	495	74.1	668	776	10.6
Bilingual non-imperative	9	56.3	7	43.8	16	186	33.9	363	66.1	549	565	7.7
English	808	97.8	18	2.2	827	4 053	96.0	170	4.0	4 227	5 063	69.0
French	1	2.3	42	97.7	43	12	3.5	334	96.5	346	389	5.3
English or French	74	69.8	32	30.2	107	308	70.0	132	30.0	440	547	7.5
Total	924	83.4	184	16.6	1 111	4 797	76.3	1 494	23.7	6 295	7 416	100.0
Administrative Support	72.	0011	201									
Bilingual imperative	223	30.5	509	69.5	744	2 011	20.7	7 707	79.3	9 734	10 496	21.6
Bilingual non-imperative	8	36.4	14	63.6	22	509	29.2	1 232	70.8	1 741	1 767	3.6
English	2 131	96.2	85	3.8	2 270	22 532	94.3	1 354	5.7	23 953	26 289	54.2
French	8	2.2	362	97.8	377	137	2.2	5 974	97.8	6 117	6 498	13.4
English or French	75	55.6	60	44.4	137	1 826	54.9	1 501	45.1	3 330	3 473	7.2
Total	2 457	70.5	1 030	29.5	3 562	27 055	60.3	17 776	39.7	44 925	48 595	100.0
Operational												
Bilingual imperative	13	35.1	24	64.9	37	110	19.8	445	80.2	556	593	5.0
Bilingual non-imperative	3	37.5	5	62.5	8	52	29.4	125	70.6	177	185	1.0
English	1 230	99.0	13	1.0	1 249	6 818	98.3	116	1.7	6 953	8 212	69.5
French	5	3.8	125	96.2	130	49	4.2	1 126	95.8	1 176	1 308	11.1
English or French	73	50.0	73	50.0	146	767	56.1	601	43.9	1 368	1 515	12.8
Total	1 338	84.8	240	15.2	1 584	7 809	76.4	2 413	23.6	10 243	11 841	100.0
All categories												
Bilingual imperative	506	31.8	1 087	68.2	1 611	4 846	26.3	13 584	73.7	18 450	20 088	20.2
Bilingual non-imperative	152	59.6	103	40.4	256	3 155	46.0	3 704	54.0	6 859	7 123	7.3
English	6 635	96.7	227	3.3	6 944	46 604	95.7	2 077	4.3	48 791	55 855	56
French	24	3.6	649	96.4	681	230	2.6	8 460	97.4	8 698	9 386	9.:
English or French	475	62.2	289	37.8	770	3 571	59.1	2 468	40.9	6 042	6 825	6.9
Grand total	7 833	76.9	2 355	23.1	10 303	58 558	65.9	30 315	34.1	89 018	99 510	100.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (to or within the Public Service) or language group.

For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

37

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1991

		Anglo	ohones	Franco	phones	Total		
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	Indeterminate	264	98.9	172	97.7	436	98.4	
	Specified period	3	2 1.1	4	2.3	7	1.6	
	Total	267	100.0	176	100.0	443	100.0	
Scientific and	Indeterminate	334	61.4	562	55.7	897	57.7	
Professional	Specified period	210	38.6	447	44.3	658	42.3	
	Total	545	100.0	1 009	100.0	1 556	100.0	
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 404	70.5	2 923	69.2	4 327	69.5	
	Specified period	587	29.5	1 302	30.8	1 895	30.5	
	Total	1 992	100.0	4 225	100.0	6 223	100.0	
Technical	Indeterminate	118	60.8	360	62.1	. 478	61.7	
	Specified period	. 76	39.2	220	37.9	. 297	38.3	
	Total	194	100.0	581	100.0	776	100.0	
Administrative	Indeterminate	645	28.8	2 394	29.1	3 039	29.0	
Support	Specified period	1 595	71.2	5 834	70.9	7 457	71.0	
	Total	2 240	100.0	8 228	100.0	10 496	100.0	
Operational	Indeterminate	42	34.1	180	38.5	222	37.5	
	Specified period	81	65.9	288	61.5	370	62.5	
	Total	123	100.0	469	100.0	593	100.0	
All categories	Indeterminate	2 808	52.4	6 591	44.9	9 400	46.8	
	Specified period	2 552	47.6	8 095	55.1	10 684	53.2	
	Grand total	5 362	100.0	14 688	100.0	20 088	100.0	

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1991

		Anglop	hones	Francop	hones	Total		
Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	Met	265	65.3	. 95	95.0	360	71.1	
Management	Must meet	61	15.0	2	2.0	63	12.5	
	Not required to meet	80	19.7	3	3.0	83	16.4	
	Total	406	100.0	100	100.0	506	100.0	
Scientific and	Met	382	64.4	362	92.1	744	75.5	
Professional	Must meet	165	27.8	28	7.1	193	19.6	
	Not required to meet	46	7.8	3	0.8	49	5.0	
	Total	593	100.0	393	100.0	986	100.0	
Administrative	Met	1 034	67.1	1 488	94.8	2 523	81.0	
and	Must meet	396	25.7	66	4.2	462	14.8	
Foreign Service	Not required to meet	112	7.3	16	1.0	128	4.1	
	Total	1 542	100.0	1 570	100.0	3 113	100.0	
Technical	Met	100	51.3	347	93.8	447	79.1	
	Must meet	64	32.8	18	4.9	82	14.5	
	Not required to meet	31	15.9	5	1.4	36	6.4	
	Total	195	100.0	370	100.0	565	100.0	
Administrative	Met	311	59.7	1 132	90.9	1 443	81.7	
Support	Must meet	152	29.2	82	6.6	234	13.2	
	Not required to meet	58	11.1	32	2.6	90	5.1	
	Total	521	100.0	1 246	100.0	1 767	100.0	
Operational	Met	33	60.0	119	91.5	152	82.2	
1	Must meet	16	29.1	9	6.9	25	13.5	
	Not required to meet	6	10.9	2	1.5	8	4.3	
	Total	55	100.0	130	100.0	185	100.0	
All categories	Met	2 126	64.2	3 543	93.0	5 670	79.6	
	Must meet	854	25.8	205	5.4	1 059	14.9	
	Not required to meet	333	10.1	61	1.6	394	5.5	
	Grand total	3 313	100.0	3 809	100.0	7 123	100.0	

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total
appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

1	0	0	0
- F	9	ч	u

	M	en	Won	nen	Men		Women		Angloph	ones	Francoph	iones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	0	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	186	1	230	1	189	45.0	231	55.0	416	99.5	2	0.5	420
Prince Edward Island	124	14	217	26	138	36.2	243	63.8	341	89.5	40	10.5	381
Nova Scotia	431	13	349	17	444	54.8	366	45.2	780	96.3	30	3.7	810
New Brunswick	196	66	189	155	262	43.2	344	56.8	385	63.5	221	36.5	606
Quebec (Except NCR)	105	1 665	84	2 223	1 770	43.4	2 307	56.6	189	4.6	3 888	95.4	4 077
National Capital Region	2 377	1 583	3 229	3 168	3 960	38.2	6 400	61.8	5 606	54.1	4 751	45.9	10 386
Ontario (Except NCR)	897	53	1 216	96	950	42.0	1 314	58.0	2 113	93.4	149	6.6	2 264
Manitoba	296	10	453	37	306	38.4	490	61.6	749	94.1	47	5.9	796
Saskatchewan	129	0	219	2	129	36.9	221	63.1	348	99.4	. 2	0.6	351
Alberta	327	11	439	17	338	42.6	456	57.4	766	96.5	28	3.5	794
British Columbia	462	6	709	17	468	39.1	728	60.9	1 184	98.1	23	1.9	1 209
Yukon	16	0	15	0	16	51.6	15	48.4	31	100.0	0	0.0	32
Northwest Territories	31	7	22	0	38	63.3	22	36.7	53	88.3	7	11.7	60
Outside Canada	1	1	1	0	2	66.7	10-22-13	33.3	2	66.7	Tan	33.3	3
Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40.7	13 149	59.3	12 973	58.5	9 194	41.5	22 204
							1991						
Newfoundland	205	0	289	1	205	41.4	290	58.6	494	99.8	12.5 12	0.2	495
Prince Edward Island	60	5	138	20	65	29.1	158	70.9	198	88.8	25	11.2	223
Nova Scotia	323	10	364	15	333	46.8	379	53.2	687	96.5	25	3.5	712
New Brunswick	127	75	127	144	202	42.7	271	57.3	254	53.7	219	46.3	473
Quebec (Except NCR)	81	1 279	69	2 086	1 360	38.7	2 155	61.3	150	4.3	3 365	95.7	3 515
National Capital Region	1 849	1 127	2 598	2 668	2 976	36.1	5 267	63.9	4 447	54.0	3 795	46.0	8 244
Ontario (Except NCR)	871	29	862	84	900	48.7	947	51.3	1.733	93.9	113	6.1	1 848
Manitoba	243	15	464	25	258	34.5	489	65.5	707	94.6	40	5.4	747
Saskatchewan	120	2	196	2	122	38.1	198	61.9	316	98.8	4	1.2	320
Alberta	257	6	440	21	265	36.5	461	63.5	697	96.3	27	3.7	726
British Columbia	409	5	694	18	414	36.8	712	63.2	1 103	98.0	23	2.0	1 127
Yukon	15	0	14	0	15	51.7	14	48.3	29	100.0	0	0.0	29
Northwest Territories	27	3	19	0	30	61.2	19	38.8	46	93.9	3	6.1	49
Outside Canada	7	6	4	0	13	76.5	1114	23.5	11	64.7	6	35.3	17
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Acting appointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by occupational category, sex and language group, 1990 and 1991

							1990						
	M	en	Wo	men	Men	1	Wome	n	Angloph	ones	Francoph	ones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	150	52	45	18	202	76.2	63	23.8	195	73.6	70	26.4	265
Scientific and Professional	702	297	240	112	999	73.9	352	26.1	942	69.7	409	30.3	1 352
Administrative and Foreign Service	2 534	1 517	3 228	2 321	4 051	42.2	5 549	57.8	5 762	60.0	3 838	40.0	9 602
Technical	696	377	227	148	1 075	74.1	375	25.9	923	63.7	525	36.3	1 450
Administrative Support	717	616	3 526	3 073	1 333	16.8	6 606	83.2	4 256	53.6	3 689	46.4	7 977
Operational	781	571	110	92	1 352	87.0	202	13.0	891	57.3	663	42.7	1 554
Total	5 582	3 430	7 378	5 764	9 014	40.7	13 149	59.3	12 973	58.5	9 194	41.5	22 204
							1991						
Management	135	41	52	12	176	73.3	64	26.7	187	77.9	53	22.1	240
Scientific and Professional	594	219	254	73	813	71.3	327	28.7	848	74.4	292	25.6	1 140
Administrative and Foreign Service	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39.4	5 005	60.6	4 905	59.4	3 348	40.6	8 255
Technical	601	250	207	114	851	72.6	321	27.4	808	68.9	364	31.1	1 173
Administrative Support	611	458	2 793	2 678	1 069	16.3	5 472	83.7	3 404	52.0	3 136	48.0	6 542
Operational	605	390	112	64	997	85.0	176	15.0	717	61.2	454	38.8	1 173
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

41

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1991

	W	omen	Aborigin	al peoplesa		rsons sabilities ^a		ninorities ^a	
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	Total in inventory
Newfoundland	63	28.1	36	12.7	37	13.0	35	12.3	284
Prince Edward Island	89	53.0	17	9.6	55	30.9	26	14.6	178
Nova Scotia	352	40.0	44	4.3	117	11.5	115	11.3	1 019
New Brunswick	158	38.8	58	12.9	83	18.5	45	10.0	449
Quebec (Except NCR)	2 388	42.8	142	2.5	204	3.7	549	9.8	5 588
National Capital Region	5 809	54.3	663	4.5	680	4.6	1 584	10.7	14 806
Ontario (Except NCR)	1 102	39.3	121	4.1	182	6.2	610	20.8	2 935
Manitoba	383	37.9	98	9.1	36	3.4	124	11.6	1 072
Saskatchewan	920	52.1	152	8.3	18	1.0	119	6.5	1 822
Alberta	1 009	36.7	67	2.4	68	2.4	288	10.2	2 820
British Columbia	891	39.1	110	4.7	140	6.0	541	23.3	2 325
Yukon	54	52.9	8	7.8	2	1.9	0	0.0	103
Northwest Territories	13	40.6	2	6.1	1	3.0	1	3.0	33
Total	13 231	46.1	1 518	4.5	1 623	4.9	4 037	12.1	33 434

a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments to the public service, university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1991

		Gradu	atesa							A	ppointr	nents						
			Total	al	N	len .	Wo	men	N	len .	Wor	nen	Anglo	ohones	Franco	hones	То	otal
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	1 066	1 370	2 436	1.9	17	0	13	0	17	56.7	13	43.3	30	100.0	0	0.0	30	2.4
Prince Edward Island	166	263	429	0.3	1	0	4	0	1	20.0	4	80.0	5	100.0	0	0.0	5	0.4
Nova Scotia	2 693	3 375	6 068	4.7	38	2	23	2	40	61.5	25	38.5	61	93.8	4	6.2	65	5.1
New Brunswick	1463	1 674	3 137	2.4	6	8	10	7	14	45.2	17	54.8	16	51.6	15	48.4	31	2.4
Quebec (Except NCR)	14 556	16 702	31 258	24.0	59	124	41	107	183	55.3	148	44.7	100	30.2	231	69.8	332	26.1
National Capital Region	3 413	4 236	7 649	5.9	82	47	72	47	129	51.8	120	48.2	154	62.1	94	37.9	249	19.5
Ontario (Except NCR)	21 851	26 840	48 691	37.4	153	8	115	8	161	56.7	123	43.3	268	94.4	16	5.6	284	22.3
Manitoba	2 543	2 899	5 442	4.2	29	1	18	0	30	62.5	18	37.5	47	97.9	1	2.1	48	3.8
Saskatchewan	2 111	2 323	4 434	3.4	23	1	17	0	24	58.5	17	41.5	41	97.6	1	2.4	42	3.3
Alberta	4 846	5 140	9 986	7.7	39	1	22	0	40	64.5	22	35.5	61	98.4	1	1.6	62	4.9
British Columbia	5 081	5 493	10 574	8.1	44	1	20	2	45	67.2	22	32.8	64	95.5	3	4.5	67	5.3
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	14	1	7	3	15	60.0	10	40.0	21	84.0	4	16.0	25	2.0
Total	59 789	70 315	130 104	100.0	518	197	378	178	715	56.2	557	43.8	897	70.5	375	29.5	1 274	100.0

^a Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1990 calendar year.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained, sex or language group.

^b Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Appointments to the public service, university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group. 1991

	N	1en	Wor	men		Me	n		Won	nen	Anglopl	nones	Franco	phones	То	tal
Occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones		No.	. %		No.	%c	No.	%.	No.	%	No.	%
Administration	171	51	157	58	3	222	50.7	4 1	216	49.3	329	75.1	109	24.9	440	34.5
Foreign Service	30	6	22	7		36	55.4		29	44.6	52	80.0	13	20.0	65	5.1
Accounting/Auditing ^a	63	26	42	27		89	56.3		69	43.7	105	66.5	53	33.5	158	12.4
Pure and Applied Science	81	23	50	14		104	61.9	Monte	64	38.1	131	78.0	37	22.0	168	13.2
Computer Science	74	50	22	11		124	79.0	-	.33	21.0	96	61.1	61	38.9	157	12.3
Social/Economic ^b	99	41	84	61	-/4000000	140	49.1	maione	145	50.9	183	64.2	102	35.8	285	22.4
Total	518	197	378	178		715	56.2		557	43.8	897	70.5	375	29.5	1 274	100.0

a Includes 20 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

44 App

Appointments to the public service, community college and CEGEP graduates, and occupational field Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex,

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1991

	N	1en	Wo	men	M	en	Wome	en	Anglopl	hones	Francoph	ones	То	tal
Occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	28	6	17	15	34	51.5	32	48.5	46	68.7	21	31.3	89	40.1
Science and Technology	44	6	26	8	50	59.5	34	40.5	70	83.3	14	16.7	84	37.8
Computer Systems	23	7	15	2	30	63.8	17	36.2	38	80.9	9	19.1	47	21.2
Total	95	19	60	25	114	57.3	85	42.7	156	78.0	44	22.0	222	100.00

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

^b For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group, 1991

	N	1en	Wo	men	M	en	Wo	men	Anglop	hones	Francop	hones	То	tal
Institution	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 364	550	1 552	734	1 914	45.6	2 286	54.4	2 927	69.4	1 291	30.6	4 218	84.3
Community College and CEGEP	239	98	276	167	337	43.2	443	56.8	515	65.7	269	34.3	784	15.7
Total	1 603	648	1 828	901	2 251	45.2	2 729	- 54.8	3 442	68.8	1 560	31.2	5 002	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

- For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.



Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group , 1991

	N	Men		men	Men		Wome	en	Angloph	ones	Francoph	ones	Tot	tal
Institution	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 618	636	1 067	501	2 254	59.0	1 568	41.0	2 700	70.3	1 140	29.7	3 840	78.5
Community College and CEGEP	625	23	341	56	648	62.0	397	38.0	972	92.4	80	7.6	1 052	21.5
Total	2 243	659	1 408	557	2 902	59.6	1 965	40.4	3 672	75.1	1 220	24.9	4 892	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

[—] For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group
Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1991

	M	len	Wo	men	Mei	ı	Wome	en	Angloph	ones	Francoph	ones	
Reason and occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	~	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Scientific and Professional	24	1	18	1	25	56.8	: 19	43.2	42	95.5	2	4.5	44
Administrative and Foreign Service	19	6	26	11	25	40.3	37	59.7	45	72.6	17	27.4	62
Technical	3	2	1	0	5	83.3	1:	16.7	4	66.7	2	33.3	6
Administrative Support	7	4	69	22	11	10.8	91	89.2	76	74.5	. 26	25.5	102
Operational	48	5	4	0	53	93.0	4	7.0	52	91.2	5	8.8	57
Total	105	18	119	34	123	44.6	153	55.4	224	81.2	52	18.8	276
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	27	0	45	0	27	37.5	45	62.5	72	100.0	0	0.0	72
Administrative and Foreign Service	0	0	1	1	303 203	0.0	2	100.0	1	50.0	11	50.0	2
Technical	1	0	4	0	1	20.0	4	80.0	5	100.0	0	0.0	5
Administrative Support	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	. 0	0.0	2
Operational	7	0	1	0	7.	87.5	1 1	12.5	8	. 100.0	0	0.0	8
Total	35	0	53	1	35	39.3	54	60.7	88	98.9	1	1.1	89
Decentralization													
Management	0	0	0		. 0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	0	0	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0		0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
All reasons				0		90.0		20.0	5	100.0	š. 0	0.0	5
Management	4		1	0	52	80.0	64	20.0 55.2	114	98.3	2	1.7	116
Scientific and Professional	51	1	63	1	34	44.8	. 04	33.2	114	90.3	4	1.7	110
Administrative and Foreign Service	19		27		25	39.1	39	60.9	46	71.9	18	28.1	64
Technical	4		5		6	54.5	5	45.5	9	81.8	26	25.0	104
Administrative Support	7		71		11	10.6	93	89.4	78	75.0	- police in contract of the	7.7	65
Operational	55		5			92.3	5	7.7	60	92.3	53	14.5	365
Grand total	140	18	172	35	158	43.3	207	56.7	312	85.5	53	14.5	305

Grand total

				Geogra	aphic area			
Reason and occupational category	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Management	0	0.	0	0	0	3	0	0
Scientific and Professional	0	0.	2	For 1000 1	1	6	15	12
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	14	22	7	4
Technical	1	0	1	0	2	0	0	0
Administrative Support	3	2	0	\$1.10 physic 33	10	30	15	10
Operational	0	35	3	1	4	6	1	. 0
Total	. 4	37	. 6	5	STATE OF BUILDING	67	38	26
Privatization								
Management	0	0	0	201 1111 01	0	0	0	<u> </u>
Scientific and Professional	0	. 0	0	0	0	0	1	. 13
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	1	0	0	0
Technical	0	0	0	0-1	0	3802 Sec. 0.	0	85 m 12 m 0
Administrative Support	0	0	0	(0) (48)	0	0	0	· (**) 0
Operational	0	0	0	19 10 10 19 19 19 10 10 10	2	0	0	0 (2.5%
Total	0	0	0	0		0	1	13
Decentralization								
Management	0	0 3	0	200 25 200	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	(1) - (1) -	0	9642277 444 - 0 9	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	N 200-151 - 05	0	MILL NEW CO.
Technical	0	0	0	0.	0	0	0	0
Administrative Support	0	(13 S) - (13 S) 0 (0	4 d 6 d 6 d 6 d 6 d 6 d 6 d 6 d 6 d 6 d	0	38 48 155 0	0	. 0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	The state of the	0	0	0
All reasons		For In. I never I		Maria de de		201 78-1 70		And the second
Management	0	0	0	0	0	3	0	0
Scientific and Professional	0	0	2	1	1	6	16	25
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	15	22	7	4
Technical	1	0	1	0	2	0	0	0
Administrative Support	3	1. 11 2	0	D. 17. 18 32	10	30	15	10
Operational	0	35	3	\$270 270 A BROWN 127	6	6	1	Mark of the Co

			Geograph	nic area		
Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside NCR sub-total	Tota
0	1	1	0	0	2	
4	1	2	0	0	38	44
1	10	3	0	1	40	62
0	0	0	1	1	6	(
7	11	9	0	2	72	102
1	0	2	3	1	51	51
13	23	17	4	5	209	270
0	0	0	0	0	0	(
0	58	0	0	0	72	7:
0	1	0	0	0	2	1
0	4	1	0	0	5	
0	2	0	0	0	2	
0	2	0	0	4	8	-
0	67	1	0	4	89	89
0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	(
0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	(
0	0	0	0	0	0	(
0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	
0	1	1	0	0	2	
4	59	2	0	0	110	11
1	11	3	0	1	42	6
0	4	1	1	1	11	1
7	13	9	0	2	74	10-
1	2	2	3	5	59	6
13	90	18	4	9	298	36

Reason	for	separation	(except	lay-off)
Release				

TC1CUOC	A P
for breach of discipline or misconduct	46
for incompetence or incapacity	43
for abandonment of position	. 36
Rejected on probation	244
Revocation of appointment	11
Retirement	
• age ^a	453
	3 530

 elective^b 609 · medical grounds

End of specified period Death 6 161 Resignation 17 950 Total

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity. ^bEmployees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Separations, reason and geographic area

5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1991

	Geographic area										
Reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)			
Release		8		Sederal ales							
for breach of discipline or misconduct	1	1	2	0	9	1	2	10			
for incompetence or incapacity	1	1	2	0	7	1	6	5			
for abandonment of position	2	0	3	0	5	0	7	9			
Rejected on probation	14	0	13	5	23	8	40	58			
Revocation of appointment	0	0	3	0	2	0	2	1			
Retirement		727.4355		Sacrassana B.B.							
• age ^a	5	5	17	7	21	53	128	76			
• elective ^b	61	35	293	113	580	295	791	527			
medical grounds	20	8	78	21	33	35	135	126			
End of specified period	287	70	404	256	1 080	331	1 382	1 031			
Death	6	3	24	7	58	34	79	77			
Resignation	69	24	183	80	593	626	1 795	1 062			
Total	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986			

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

Note: - The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Table 50 — Continued

	Geographic area													
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total							
3	; 1 3 2 2	3	8	3	21 100 0	1	46							
1	0	7	12	0	0	0	43							
1	1	2	6.	0	0	0	36							
33	4	24	21	0	. 0	1	244							
0	0.	1	2	0	dari (Sili O.	0	11							
23	10	74	24	1	fr 357 1	8	453							
155	68	168	403	8	6	36	3 539							
23	12	44	71	1	0	2	609							
328	177	342	653	43	24	4	6 412							
13	9	20	35	1	10-1007.3.	2	371							
195	145	466	770	77	60	16	6 161							
777	428	1 153	2 008	134	96	70	17 950							

-		4 4	
Geo	gra	phic	area

				Ocograp.				
Occupational category and reason for separation	New-	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
(except lay-off)	foundland	Island	Scotta	Druitswick	TTCIT)	06 50	4	1.
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0 .	0	0	1
Revocation of appointment	1	0	3	1	11	24	85	10
Retirement	0	0	0	0	0	1	6	0
End of specified period	0	0	0	0	0	4	3	1
Death	4	1	5	4	19	64	142	15
Resignation	5	1	8	5	30	94	236	27
Total	5	1	(3. 0	3	50	74	250	
Scientific and Professional	0	801 to 140	0	o o	0	0.11	2	0
Release	0	0	0	0	9	0	0	5
Rejected on probation	0		0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	19	1	40	29	130	45
Retirement		2	13	4	96	18	118	40
End of specified period	0		2	0	9	4	14	6
Death	1	0	8	5	70	33	204	158
Resignation	6	2		10	224	84	468	254
Total	9	6	42	10	las las = 9	04	700	254
Administrative and Foreign Service	^	0	1	0	6	1	3	9
Release	0	0	1	0	2	4	12	15
Rejected on probation	0	0		0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0		128	180	283	172
Retirement	12	7	65	30		78	145	141
End of specified period	12	4	37	20	135	12	20	20
Death	0	1	3	0	16	270	503	245
Resignation	7	7	29	23	160 448	546	966	602
Total	31	19	136	73	448	540	900	002
Technical		48. (1.4)		BELLION - DE	. 6	0	0	0
Release	0	0	0	0	1		2	20
Rejected on probation	13	0	7	2	4	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0			
Retirement	21	6	73	21	109	28	140	76 68
End of specified period	14	5	12	16	51	15	137	6
Death	1	0	5	. 0	7	5	91	74
Resignation	12	1	22	11	40	14		245
Total	61	12	119	50	212	62	379	245
Administrative Support						ne in		
Release	0		1	0	2	1	6	6
Rejected on probation	1	0	1	1	6	4	23	15
Revocation of appointment	0		0	0	1	0	2	0
Retirement	9		56	28	103	91	290	173
End of specified period	136		193	134	642	216	827	579
Death	0		22	0	13	5	22	22
Resignation	25	9	80	25	204	219	734	431
Total	171	58	333	188	974	538	1 905	1 228

Table 51 — Continued

			area	Geographic			
Total	Outside Canada	Northwest Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskat- chewan	Manitoba
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0
172	19	0	1	11	1	1	4
7	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	0	0	0
280	4	1	0	6	10	3	2
469	23	1	1	17	11	4	6
.07	200				**	-	U
5	0	0	0	1	1	0	0
17	1	0	0	1	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	0
343	0	0	1	41	21	4	9
398	1	2	9	38	20	22	15
43	0	0	1	3	1	1	1
666	1	4	11	47	28	27	62
1 472	3	6	22	131	71	55	87
36	0	0	3	6	3	2	22
41	0	0	0	5	1	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0
1 068	10	2	4	93	37	12	33
793	2	2	5	102	58	23	29
90	2	1	0	6	4	3	2
1 618	9	8	9	177	110	30	31
3 649	23	13	21	389	214	70	98
6	0	0	0	4	0	0	1
89	0	0	0	3	12	1	25
0	0	0	0	0	0	0	0
643	0	0	2	65	38	21	43
434	0	2	7	38	36	23	10
46	0	1	0	6	2	0	4
421	0	12	7	75	42	7	13
1 640	0	15	16	191	130	52	96
28	1	0	0	5	3	1	1
70	0	0	0	9	5	0	5
5	0	0	0	2	0	0	0
982	10	0	0	100	51	15	45
3 541	1	10	12	313	129	67	246
80	0	0	0	9	2	1	4
2 377							
7 098	2	30	39 51	335 776	154 345	38 122	62 365

				Geographic area									
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)					
Operational													
Release	4	0	5	0	12	0	4	9					
Rejected on probation	0	0	4	2	2	0	3	3					
Revocation of appointment	0	0	1	0	1	0	0	. 0					
Retirement	41	23	172	60	243	31	122	253					
End of specified period	124	23	149	81	151	3	102	194					
Death	4	2	12	7	13	4	10	22					
Resignation	15	4	39	12	96	26	77	132					
Total	188	52	382	163	519	64	318	614					
All categories		Wing a 250		Manager Constitution									
Release	4	2	7	0	21	2	15	24					
Rejected on probation	14	0	13	5	23	8	40	58					
Revocation of appointment	0	0	3	0	2	0	2	1					
Retirement	86	48	388	141	634	383	1 054	729					
End of specified period	287	70	404	256	1 080	331	1 382	1 031					
Death	6	3	24	7	58	34	79	77					
Resignation	69	24	183	80	593	626	1 795	1 062					
Grand total	466	148	1 022	490	2 416	1 388	4 368	2 986					

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

			Geographi	c area		
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada Total
1	0	5	10	0	2 0	0 50
2	2	6	3	0	0.	0 27
0	0	1	0	0	: 0	0 3
67	37	138	188	2	5	7 1 389
28	40	90	150	8	14/11/11/56	0 1148
2	4	11	11	0	1	0 103
23	39	117	128	11	14	0 18 733
123	122	368	490	21	27	7 3 458
5	3	12	26	3	A TOST DO	1 125
33	. i 4 :	24	45 Ch. 21	0	(a) (b) (a) (a) (b)	1 244
0	0	1	2	0	0	0 11
201	90	286	498	10	2 · 025 · . 74	46 24 4 601
328	177	342	653	43	24	4 6412
13	9	20	4411 / 35 S	1	100 x 100 x 100 x 100	2 65 371
195	145	466	770	77	60	16 6 16
777	428	1 153	2 008	134	96	70 17 950

Separations, occupational category, reason, sex and language group
Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1991

Occupational category and reason for separation (except lay-off) Management Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	Anglo-phones 0 0 1 1 130 5 5 201 343 4 7 0 240 139 24 309 723	Franco-phones 0 0 0 34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9 64 193	Anglo-phones 0 0 0 0 3 3 0 23 26 0 1 0 36 124	Franco- phones 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 4 0 14 68	No. 0 0 1 1667 8 251 434 5 12 0 293 204	% 0.0 0.0 100.0 96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6 0.0 85.4	No. 0 0 0 0 6 0 0 29 35	0.0 0.0 0.0 0.0 3.5 0.0 0.0 10.4 7.5	No. 0 0 1 133 5 5 224 369	% 0.0 0.0 100.0 78.2 71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1 0.0	No. 0 0 0 0 37 2 3 56 98	% 0.0 0.0 0.0 21.8 28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9 0.0 19.5	Total 0 0 1 172 7 8 280 469 5 17 0
Management Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	0 0 1 130 5 5 201 343 4 7 0 240 139 24	0 0 0 34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 0 0 3 0 0 23 26 0 1 0 0 1 0 0 3 3 6 0 0 1 0 1 0 1 0 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0	0 0 0 3 0 0 6 9	0 0 1 166 7 8 251 434 5 12 0 293	0.0 0.0 100.0 96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6 0.0	0 0 0 6 0 0 0 29 35	0.0 0.0 3.5 0.0 0.0 10.4 7.5	0 1 133 5 5 224 369 4 8	0.0 100.0 78.2 71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	0 0 37 2 3 56 98	0.0 0.0 21.8 28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9	0 1 172 7 8 280 469 5 17
Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	0 1 130 5 5 201 343 4 7 7 0 0 240 139 24	0 0 34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 0 3 0 0 23 26 0 1 0 0 36 124	0 0 3 0 0 6 9	0 1 166 7 8 251 434 5 12 0 293	0.0 100.0 96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6	0 0 6 0 0 29 35	0.0 0.0 3.5 0.0 0.0 10.4 7.5	0 1 133 5 5 224 369 4 8	0.0 100.0 78.2 71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	0 0 37 2 3 56 98	0.0 0.0 21.8 28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9	0 1 172 7 8 280 469 5 17
Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	0 1 130 5 5 201 343 4 7 7 0 0 240 139 24	0 0 34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 0 3 0 0 23 26 0 1 0 0 36 124	0 0 3 0 0 6 9	1 166 7 8 251 434 5 12 0 293	100.0 96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6	0 6 0 0 29 35	0.0 3.5 0.0 0.0 10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	1 133 5 5 5 224 369 4 8	100.0 78.2 71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	0 37 2 3 56 98	0.0 21.8 28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9	1 172 7 8 280 469 5 17
Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	1 130 5 5 201 343 4 7 7 0 0 240 139 24	0 34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 3 0 0 23 26 0 1 0 0 36	3 0 0 6 9 0 4 0	166 7 8 251 434 5 12 0 293	96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6	6 0 0 29 35	3.5 0.0 0.0 10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	133 5 5 224 369 4 8	78.2 71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	37 2 3 56 98	21.8 28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9 0.0	172 7 8 280 469 5 17 0
Retirement End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	5 5 201 343 4 7 0 240 139 24 309	34 2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	3 0 0 23 26 0 1 0 36 124	3 0 0 6 9 0 4 0	7 8 251 434 5 12 0 293	96.5 100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6	0 0 29 35 0 5	0.0 0.0 10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	5 5 224 369 4 8	71.4 62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	2 3 56 98 ***********************************	28.6 37.5 20.0 21.0 20.0 52.9 0.0	7 8 280 469 5 17 0
End of specified period Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	5 5 201 343 4 7 0 240 139 24 309	2 3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 0 23 26 0 1 0 36 124	0 0 6 9 0 4 0	7 8 251 434 5 12 0 293	100.0 100.0 89.6 92.5 100.0 70.6	0 0 29 35 0 5	0.0 0.0 10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	5 5 224 369 4 8	62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	3 56 98 15 9	37.5 20.0 21.0 20.0 52.9 0.0	8 280 469 5 17 0
Death Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	5 201 343 4 7 0 240 139 24 309	3 50 89 1 5 0 53 61 9	0 23 26 0 1 0 36 124	0 6 9 0 4 0	8 251 434 5 12 0 293	100.0 89.6 92.5 100.0 70.6 0.0	0 29 35 0 5	0.0 10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	5 224 369 4 8 0	62.5 80.0 79.0 80.0 47.1	56 98 1	20.0 21.0 20.0 52.9 0.0	280 469 5 17 0
Resignation Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	201 343 4 7 0 240 139 24 309	50 89 1 5 0 53 61 9 64	23 26 0 1 0 36 124	6 9 0 4 0	251 434 5 12 0 293	89.6 92.5 100.0 70.6 0.0	29 35 0 5 0	10.4 7.5 0.0 29.4 0.0	224 369 4 8 0	79.0 80.0 47.1	98	20.0 52.9 0.0	5 17 0
Total Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	343 4 7 0 240 139 24 309	1 5 0 53 61 9	0 1 0 36 124	9 0 4 0	434 5 12 0 293	92.5 100.0 70.6 0.0	35 0 5 0	7.5 0.0 29.4 0.0	369 4 8 0	79.0 80.0 47.1	19	20.0 52.9 0.0	5 17 0
Scientific and Professional Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	4 7 0 240 139 24 309	1 5 0 53 61 9	0 1 0 36 124	0 4 0	5 12 0 293	100.0 70.6 0.0	0 5 0	0.0 29.4 0.0	4 8 0	80.0 47.1	9	52.9	17
Release Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	7 0 240 139 24 309	5 0 53 61 9 64	1 0 36 124	4 0 14	12 0 293	70.6	5	29.4	8	47.1	9	52.9	17
Rejected on probation Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	7 0 240 139 24 309	5 0 53 61 9 64	1 0 36 124	4 0 14	12 0 293	70.6	5	29.4	8	47.1		0.0	. 0
Revocation of appointment Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	0 240 139 24 309	0 53 61 9 64	36 124	0	0 293	0.0	0	0.0	0			0.0	0
Retirement End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	240 139 24 309	53 61 9 64	36 124	14	293		Charles and the contract of						
End of specified period Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	139 24 309	61 9 64	124		***************************************		50	14.6	276	80.5	67		343
Death Resignation Total Administrative and Foreign Service	24 309	9 64		68		51.3	194	48.7	263	67.1	129	32.9	398
Resignation Total Administrative and Foreign Service	309	64	7	2	33	76.7	194	23.3	31	72.1	12	27.9	43
Total Administrative and Foreign Service			2.12	3			293	44.0	551	82.9	114	17.1	666
Administrative and Foreign Service	723		242	50	373	56.0	552	37.5	1 133	77.3	332	22.7	1 472
Service		193	410	139	920	62.5	552	37.3	1 133	11,3	334	Ad Ad a	1 112
Release	17	6	11	2	23	63.9	13	36.1	28	77.8	8	22.2	36
Rejected on probation	17	9	12	3	26	63.4	15	36.6	29	70.7	12	29.3	41
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.	0.0	0
	559	191	235	82	750	70.2	318	29.8	794	74.4	273	25.6	1 068
Retirement	280	87	282	128	380	47.9	413	52.1	562	72.3	215	27.7	793
End of specified period	34	25	21	10	59	65.6	31	34.4	55	61.1	35	38.9	90
Death	626	258	493	229	888	54.9	730	45.1	1 119	69.7	487	30.3	1 618
Resignation Total	1 534	578	1 054	454	2 129	58.3	1 520	41.7	2 588	71.5	1 032	28.5	3 649
Technical	1 004	210	1 00 1										
Release	3	1	2	0	4	66.7	2	33.3	5	83.3	7 1	16.7	6
Rejected on probation	70	6	12	1	76	85.4	13	14.6	82	92.1	7.	7.9	89
Revocation of appointment	0		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	488	117	33	5	605	94.1	38	5.9	521	81.0	122	19.0	643
End of specified period	198	37	143	51	239	55.1	195	44.9	341	79.5	88	20.5	434
Death	34	8	4	0	42	91.3	4	8.7	38	82.6	8	17.4	46
Resignation	240		111	19	290	68.9	131	31.1	351	84.0	67	16.0	421
Total	1 033		306	76	1 256	76.6	384	23.4	1 339	82.0	293	18.0	1 640
Administrative Support	7 000												
Release	6	1	15	6	7	25.0	21	75.0		75.0	7	25.0	. 28
Rejected on probation	16		29	22	19	27.1	51	72.9	45	64.3	25	35.7	70
Revocation of appointment	0		3		0	0.0	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5
	113		628	174	179	18.2	803	81.8	741	75.5	240	24.5	982
Retirement End of specified period	404		1 882	1 019	574	16.2	2 967	83.8	2 286	66.2	1 169	33.8	3 541
	17		37	19	24	30.0	56	70.0	54	67.5	26	32.5	80
Death	233		1 425		349	14.7	2 028	85.3	1 658	70.3	699	29.7	2 377
Resignation Total	791		4 027	1 833	1 155	16.3	5 943	83.7	4 818	68.9	2 173	31.1	7 098
Operational	171	340	4 027	1 000	1 100	2010							
Release	32	2 13	2	. 2	46	92.0	4	8.0	34	69.4	15	30.6	50
Rejected on probation	17		5		22	81.5	5	18.5	22	84.6	4	15.4	27
	2		0		3	100.0	0	0.0	2	66.7		33.3	3
Revocation of appointment	905		135		1 207	86.9	182	13.1	1 040	74.9	*****	25.1	1 389
Retirement End of appointed period	752		178		938	81.7	210	18.3	930	83.6		16.4	1 148
End of specified period	70		11		90	87.4	13	12.6	81	78.6		21.4	103
Death	417		161		522	71.2	211	28.8	578	79.3		20.7	733
Resignation Total	2 198		492		2 832	81.9	626	18.1	2 690	78.7	726	21.3	3 458

Table 52 — Continued

Occupational category and	М	en	Won	nen	Men		Wome	en	Angloph	ones	Francoph	ones	
reason for separation (except lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories					Partition		2000						
Release	62	22	30	10	: 85	68.0	40	32.0	92	74.2	32	25.8	125
Rejected on probation	127	27	59	30	155	63.5	89	36.5	186	76.5	57	23.5	244
Revocation of appointment	3	1	3	2	6	54.5	5	45.5	. 6	66.7	3	33.3	11
Retirement	2 436	763	1 071	324	3 203	69.6	1 398	30.4	3 507	76.3	1 087	23.7	4 601
Specified period	1 784	491	2 628	1 302	2 378	37.1	4 034	62.9	4 412	71.1	1 793	28.9	6 412
Death	184	72	80	35	256	69.0	115	31.0	264	71.2	107	28.8	371
Resignation	2 029	635	2 466	950	2 693	43.7	3 468	56.3	4 495	73.9	1 585	26.1	6 161
Grand total	6 632	2 015	6 346	2 658	8 787	49.0	9 163	51.0	12 978	73.5	4 673	26.5	17 950

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or language group.

 For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

52 Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1991

		Men		Women		
Age group	No.	%	No.	%		Total
Under 20	30	44.1	38	55.9		68
20—24	465	35.7	839	64.3		1 304
25—29	201111111111111111111111111111111111111	39.3	1 569	60.7		2 584
3034	918	38.0	1 500	62.0	. 7. 5	2 418
35—39	812	37.8	1 337	62.2	20 1 1 4 Y 4 1 A	2 149
40—44	748	42.1	1 029	57.9		1 777
45—49	451	40.0	677	60.0	<u> 1987 : </u>	1 128
50-54	752	55.5	604	44.5		1 356
55—59	1 560	68.8	708	31.2		2 268
60-64	1 471	71.3	592	28.7	Market Commence	2 063
65 and over	558	67.9	264	32.1	A	822
Total	8 787	49.0	9 163	51.0	-	17 950

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate.

	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
Age group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Total	
Under 20	0	0	0	0	0	0	5	1	11	35	12	2	68	
20—24	0	0	21	23	65	81	70	44	157	626	142	53	1 304	
25-29	0	0	115	117	205	197	156	113	261	1 020	263	98	2 584	
30—34	0	0	114	102	189	212	121	68	177	1 022	311	88	2 418	
35—39	3	2	100	99	190	250	85	57	145	840	281	68	2 149	
40-44	27	13	111	76	213	194	64	31	96	641	233	54	1 777	
45-49	46	7	45	43	122	116	41	16	40	435	155	54	1 128	
50—54	55	2	49	25	237	143	124	17	58	372	224	40	1 356	
55—59	171	8	126	33	433	172	264	20	90	414	472	58	2 268	
60-64	107	3	143	25	331	115	243	11	78	355	566	80	2 063	
65 and over	25	0	96	8	143	40	81	5	41	179	170	31	822	
Total	434	35	920	552	2 129	1 520	1 256	384	1 155	5 943	2 832	626	17 950	

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did no specify birthdate or occupational category.

55

Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1991

	M	en	Wo	men	Men		Wome	n	Anglopho	ones	Francopho	ines	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	295	2	164	0	299	64.2	167	35.8	459	99.6	2	0.4	466
Prince Edward Island	74	5	60	8	79	53.4	69	46.6	134	91.2	13	8.8	148
Nova Scotia	572	18	401	11	603	59.0	419	41.0	973	97.1	29	2.9	1 022
New Brunswick	208	42	155	75	259	52.9	231	47.1	363	75.6	117	24.4	490
Ouebec (Except NCR)	103	1 068	73	1 133	1 190	49.3	1 226	50.7	176	7.4	2 201	92.6	2 416
Ouebec (NCR)	425	242	334	383	668	48.1	720	51.9	759	54.8	625	45.2	1 388
Ontario (NCR)	1 440	565	1 393	882	2 043	46.8	2 325	53.2	2 833	66.2	1 447	33.8	4 368
Ontario (Except NCR)	1 316	35	1 457	105	1 381	46.2	1 605	53.8	2 773	95.2	140	4.8	2 986
Manitoba	320	3	430	12	328	42.2	449	57.8	750	98.0	15	2.0	777
Saskatchewan	215	2	201	2	220	51.4	208	48.6	416	99.0	4	1.0	428
Alberta	567	10	542	20	585	50.7	568	49.3	1 109	97.4	30	2.6	1 153
British Columbia	978	6	981	22	996	49.6	1 012	50.4	1 959	98.6	28	1.4	2 008
Yukon	33	0	98	1	33	24.6	101	75.4	131	99.2	1	0.8	134
Northwest Territories	46	2	44	2	48	50.0	48	50.0	90	95.7	4	4.3	96
Outside Canada	40	15	13	2	55	78.6	15	21.4	53	75.7	17	24.3	70
Total	6 632		6 346	2 658	8 787	49.0	9 163	51.0	12 978	73.5	4 673	26.5	17 950

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and department

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1991

		Appeals allowed	d	Арр	peals dismissed			
Department With	hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of appeal ^b	Total
Agriculture	4	0	0	22	0	111	15	. 52
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	5	0	1	0 *	6
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	Fee 15018	0	0	0	0	0	. 1
Canadian International Development Agency	0	0	0	3	0	2.1	3	7
Canadian Space Agency	1	0	0	0	0	1	0	2
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0	Mar. 10-0-	0		0	1
Communications	2	0	0	3.	0	5.	0 %	10
Consumer and Corporate Affairs	5	1	0	5	0	7	1 1	19
Correctional Service of Canada	13	0	2	32	18	32	149	246
Emergency Preparedness Canada	0	Maria di Os	0	88555635543	0	0	1."	2
Employment and Immigration	46	29	0	86	34	144	86	425
Energy, Mines and Resources	2	\$34.15.105	0	43	3	6	4	58
Environment	11	0	0	5	2	26	8 %	56
External Affairs	14	12 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0	30	4	24	5 3	77
Federal Court of Canada	0	0	0	#841 - 046 CM	0		0 -	v . 4
Fisheries and Oceans	0	8681 Sec. (18)	0	En . The established	2	8	1 3	18
Immigration and Refugee Board	16	0	0	10	5	10	5	46
Indian Affairs and Northern Development	11	0	0	6	0	18	4	. 39
Industry, Science and Technology	8	0	0	1	0	3	0	12
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0	1 2	1
Justice	0	0	0	161 101 -01	0	1	0 **	3
Labour	0	0	0	9000001	0	2	1	4
Multiculturalism and Citizenship	1	0	0	0	0	0	0 .	1
National Archives of Canada	0	0	0	2	0	2	3	. 7
National Defence (Public Service employees)	33	10 or 1455 On	0	26 73 73	5	96	46	253
National Energy Board	0	104	0	100000000000	0	then is at 15	0	2
National Health and Welfare	17	5	0	15	1	10	20	68
National Library of Canada	1	Br inp.10	0	81 O .	0	. 0	0 :	. 2
National Parole Board	0	0	0	88 4 - 68 B1 40 115	0	go. 1 - 4 -	0	2
National Revenue (Customs and Excise)	33	5	0	46	10	87	105	286
National Revenue (Taxation)	39	5.50 S. S. S. 13 C	0	72	10	120	33	287
National Transportation Agency	0	-0.5 CENTER -0.0	0	802.01111.02	0	3 3.2	0	: 3
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	1	0	0	0	1
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	2	0	11 1	1	4
Public Service Commission	15	(0) 100.03	0	800, 3864101	0	2	23	40
Public Works	28	0	0	19	3	28	16	94
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	1	Mr	0	\$6.1. 15.85 . 7 .	0	13	3 -	24
Secretary of State of Canada	1	4.	0	17	0	. 2	2	26
Solicitor General	0	0	0	0.	0	1	0	1
Statistics Canada	2	9- 16 * 40 *	0	10	1	7	10	30
Supply and Services	2	0	0	12	1	16	5	36
Tax Court of Canada	0	3 0	0	180 -1116 O	0	. 1	0	1
Transport	14	2 4	3	23	4	- 48	22	118
Veterans Affairs	2	6	0	6.	3	8	4	. 29
Total	322	70	5	571	106	753	577	2 404

 $[^]a$ Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined. b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

		Appeals allowed	d	App	eals dismissed			
Occupational enterory	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of appeal ^b	Total
Occupational category	1	0	0	4	5	18	4	32
Management	46	2	0	89	3	75	70	285
Scientific and Professional		4			45	331	255	1 062
Administrative and Foreign Service	147	34	1	249	43			
Technical	38	1	0	36	5	61	10	151
	40	29	1	122	26	169	51	438
Administrative Support			2	71	22	98	184	431
Operational	49	4	3			753	577	2 404
Total	322	70	5	571	106	155	311	2 404

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1991

		Selection	n processes ^a		Disposition of appeals				
Appointing authority and type of selection process	Appealable		Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	Total	
Departments (delegated staffing) Closed competitions	7 309	939	990	172	310	1 202	127 450	1 639	
Without competition Total	7 931	383 1 322	339 1 329	45 217	85 395	198	577	2 372	
Public Service Commission (non-delegated staffing) Closed competitions	96	19	25	2	2 0	30	0	32	
Without competition Total	100	19	25	2	2	30	0	32	
PSC and departments Closed competitions	7 405		1 015	174	312		127 450	1 671	
Without competition Grand totald	626 8 031		339 1 354	45 219	85 397	198	577	2 404	

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ

because some appeal cases are carried over from one year to the next.

c The appeal board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^d The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1991

	Selection processes ^a								
Occupational category	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed					
Management	77	18	23	1					
Scientific and Professional	871	198	155	26					
Administrative and Foreign Service	3 138	581	618	91					
Technical	728	105	108	21					
Administrative Support	2 460	270	273	51					
Operational	746	164	173	28					
Total	8 031	1 341	1 354	219					

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.



Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1991

		Selection	processesa	
Location of position	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Newfoundland	186	32	38	5
Prince Edward Island	88	22	20	4
Nova Scotia	487	96	109	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
New Brunswick	197	17	29	1
Quebec (Except NCR)	996	233	240	37
National Capital Region	2 770	272	273	48
Ontario (Except NCR)	1 234	276	299	49
Manitoba	339	50	46	13
Saskatchewan	253	54	41	\$200 Sept. 8
Alberta	526	82	67	14
British Columbia	796	£55 139	135	12 : CT 23 15
Yukon	43	2	3	0
Northwest Territories	26	3	4	1
Outside Canada	22	19.	21	3
Various locations	68	44	29	0
Total	8 031	1 341	1 354	219

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1991

		Selection p	processesa	
			Appealed and	Appeals
Department	Appealable	Appealed ^b	disposed of ^b	allowed
Agriculture	355	58	35	4
Atlantic Canada Opportunities Agency	4	0	0	0
Bureau of Pensions Advocates	- de	0	0	0
Canada Labour Relations Board	4	0	0	0
Canadian Centre for Management	2	0	0	0
Development		1	0	0
Canadian Grain Commission	12	3	5	0
Canadian Human Rights Commission	12		3	
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	0	1	1
Canadian International Development Agency	31	5	5	0
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0
Canadian Pension Commission	1	0	0	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	1	0	0
Canadian Space Agency	6	0	1	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	9	2	1	0
Communications	86	8	8	1
Consumer and Corporate Affairs	98	20	14	6
Correctional Service of Canada	221	59	73	9
Emergency Preparedness Canada	2	0	2	0
Employment and Immigration	1 259	246	258	36
	136	37	26	1
Energy, Mines and Resources Environment	350	37	44	7
External Affairs	90	29	31	6
Federal Court of Canada	25	4	4	0
Federal-Provincial Relations Office	2	0	0	0
Finance	18	1	0	0
Fisheries and Oceans	168	16	17	1
Goods and Services Tax Consumer Information Office	1	0	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission	a 1	0	0	0
Immigration and Refugee Board	62	17	: 19	6
Indian Affairs and Northern Development	178	30	32	9
Industry, Science and Technology	94	9	8	4
International Joint Commission	3	1	1	0
Investment Canada	10	0	0	0
Justice	82	5	3	0
Labour	38	5	4	0
Multiculturalism and Citizenship	12	1	1	1
National Archives of Canada	50	7	7	0
National Defence (Public Service employees)	920	159	160	21
National Energy Board	24	1	2	0
National Health and Welfare	288	33	41	12
National Library of Canada	18	2	2	2
National Parole Board	13	2	2	0
National Revenue (Customs and Excise)	641	137	131	20
National Revenue (Taxation)	735	149	161	28
National Transportation Agency	44	4	3	0

		Selection	processes ^a	
Department	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals
Office of the Chief Electoral Officer	6	1	1	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	4	0	0	0
Office of the Coordinator, Status of Women	8	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	5	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	14	1	2	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	0	0	0
Privy Council Office	17	0	0	0
Procurement Review Board	1	0	0	0
Public Service Commission	85	11	9	2
Public Service Staff Relations Board	5	0	0	0
Public Works	261	41	53	9
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	104	14	16	1
Secretary of State of Canada	111	18	16	5
Solicitor General	7	1	1	0
Statistics Canada	158	24	17	2
Supply and Services	311	30	32	2
Tax Court of Canada	5	1	1	0
Transport	654	86	80	16
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	5	0	. 0	C
Treasury Board (Secretariat)	16	0	0	C
Veterans Affairs	115	24	24	6
Western Economic Diversification	10	0	0	C
Total	8 031	1 341	1 354	219

Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
 The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.



Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1991

					Subject an	ea				
Geographic area	Mgmt.	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
Newfoundland	0	6	0	13	0	0	0	12	0	31
Prince Edward Island	0	23	0	20	0	0	0	0	0	43
Nova Scotia	22	182	44	84	25	105	0	14	0	
New Brunswick	0	75	15	36	0	16	0	0	0	142
Quebec (Except NCR)	22	486	42	71	0	171	0	52	0	844
National Capital Region	298	3 942	1 234	1 081	281	1 835	200	463	45	9 379
Ontario (Except NCR)	24	134	16	84	4	145	0	35	0	442
Manitoba	20	245	31	43	18	100	0	22	0	479
Saskatchewan	0	117	0	62	0	24	0	14	0	217
Alberta	38	154	0	65	10	125	0	30	0	422
British Columbia	11	148	5	85	42	111	0	17	0	419
Yukon	0	70	0	0	0	33	0	14	0	117
Northwest Territories	6	12	0	0	0	0	0	32	0	50
Total	441	5 594	1 387	1 644	380	2 665	200	705	45	13 061 a

a This total does not include the 6.528 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.



Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1991

	Langua	ge of instruction	on
Subject area	French	English	Total
Management Orientation	7	21	28
Management Theory and Practices	113	287	400
Informatics	33	120	153
Financial Management	19	82	101
Materiel Management	2	25	27
Personnel Management	52	129	181
Systems Approach to Training	8	12	20
Individual Development	10	29	39
Auditing	0	3	3
Total	244	708	952 a

^a This total does not include the 401 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1991

			0	ccupational cat	egory			
Subject area	Manage- ment	Scientific and Profes- sional	Adminis- trative and Foreign Service	Technical	Adminis- trative Support	Opera- tional	Other ^a	Total
Management Orientation	1	74	253	30	27	7.	49	441
Management Theory and Practices	33	524	2 544	361	1 168	65	899	5 594
Informatics	8	. 111.	540	105	444	9.	170	1 387
Financial Management	0	52	668	41	676	8	199	1 644
Materiel Management	3	5	141	4 30 15	107	37	72	380
Personnel Management	5	- 113	1 023	109	1 042	22	351	2 665
Systems Approach to Training	0	17	118	S32, 200, 110	13	S 10	40	200
Individual Development	52	75	240	55	117	5	161	705
Auditing	1	3	26	0	2	. 0	13	45
Total	103	974	5 553	727	3 596	154	1 954	13 061 b

^a Occupational category not specified on application for training.

65

Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1991

Occupational category	Language studied							
	Continuous	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	Grand total	
Management	45	143	188	0	0	0	188	
Scientific and Professional	216	59	275	27	1	28	303	
Administrative and Foreign Service	603	74	677	69	1.	70	747	
Technical	112	12	124	27	Walter of the	28	152	
Administrative Support	326	35	361	150	2	152	513	
Operational	27	0	-56 27	11	0	11	38	
Other ^a	145	483	628	54	52	106	734	
Total	1 474	806	2 280	338	57	395	2 675	
Non-statutory clients ^b	0	4 330	4 330	0	653	653	4 983	
Grand total	1 474	5 136	6 610	338	710	1 048	7 658	

^a Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

^b This total does not include the 6 528 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

b Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.

Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1991

	Region									
Language studied and type of course	1	ICR	Atla	ntic	Quebec	Oı	ntario	West	-	Total
French			16.6							
Continuous	_1	254	152	126	12	10.	53	29		1 474
Non-continuous		32		. 3	8	4 6	14	4	55.4	61
Special		587		- 4	147		7	0	200	745
Sub-total ^a	1	873		133	167		74	- 33		2 280
English										
Continuous		97		0	241	1200	0	0	Bha	338
Non-continuous		0		0	1		0	0	201	1
Special		52		0	4		0	0		56
Sub-total		149	61	0	246		0	0	¥	395
Total	2	022		133	413	55	74	33		2 675
Othera	1	084	1.3. ··	475	441	1 2 2 1	668	2 315		4 983
Grand total	3	106		608	854		742	2 348		7 658

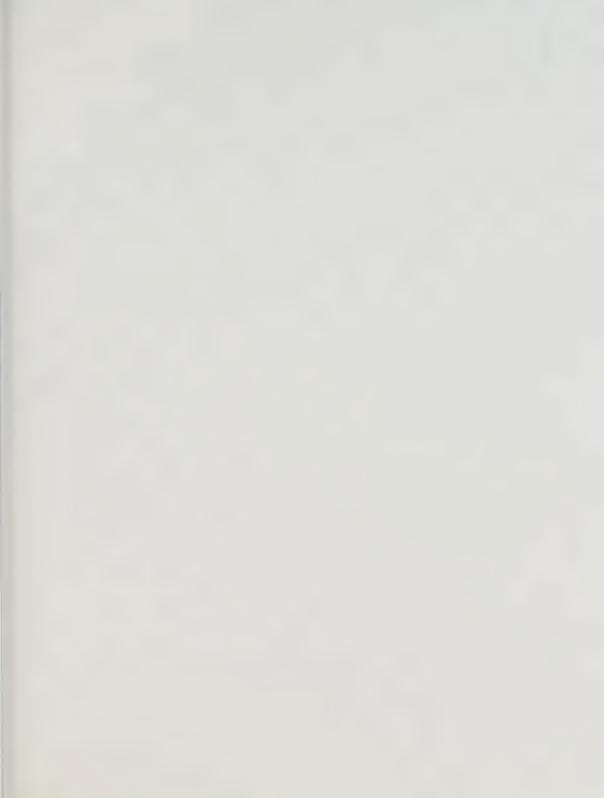
^a Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.



Language training and student status

Number of language training hours received by statutory and non-statutory clients, 1990 and 1991

Student status and type of course	Language of instruction							
			1991					
	French	English	Total	French	English	Total		
Statutory clients								
Continuous	865 243	143 337	1 008 580	885 704	135 934	1 021 638		
Other	221 434	39 386	260 820	123 143	26 870	150 013		
Total	1 086 677	182 723	1 269 400	1 008 847	162 804	1 171 651		
Non-statutory clients								
Continuous	43 039	8 405	51 444	612	0	612		
• Other	348 140	62 682	410 822	202 959	20 474	223 433		
Total	391 179	71 087	462 266	203 571	20 474	224 045		
Grand total	1 477 856	253 810	1 731 666	1 212 418	183 278	1 395 696		





GLOSSARY



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affected employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.



Bilingual Position

- Staffed imperatively
 A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- · Staffed non-imperatively A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.



Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.



Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion*Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.



Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.



Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.



Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.



Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee

are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.



Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs. (Effective January 1992, the Management Category was renamed the Executive Group.)

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.



Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.



Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective 1 January , 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.



Reappointment

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.



Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category. (Effective January 1992, this group was integrated with the EX-1 level of the Executive Group.)

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.



Training

- Developmental training

 Training to ensure that qualified
 - employees will be available to meet identified human resources requirements.
- Statutory clients
- Incumbents appointed to nonimperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.
- Non-statutory clients
 Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)



Visible minority groups (see Members of visible minority groups)



OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

(613) 996-5010 TDD (Telecommunications Device for the Deaf) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office Brunswick Building

1888 Brunswick Street 7th Floor Halifax, Nova Scotia

B3J 1M8

(902) 426-2990

TDD 426-6246

District Offices

777 Main Street 7th Floor

Moncton, New Brunswick

E1C 1E9

(506) 857-6616 TDD 857-6624

Cormack Building

2 Steers Cove

P.O. Box 6086

St. John's, Newfoundland

A1C 5X8

(709) 772-3100

TDD 772-4317

Royal Trust Tower 119 Kent Street

Suite 420

Charlottetown, Prince Edward Island

C1A 1N3

(902) 566-7030 TDD 566-7039

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor

Montreal, Ouebec

H2Z 1X4

(514) 283-5776

TDD 283-2467

District Office

Place Sillery 1126 St-Louis Road

Room 205

Sillery, Quebec G1S 1E5

(418) 648-3230

TDD 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street

3rd Floor

Ottawa, Ontario

K1A 0M7

(613) 996-8436

TDD 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building 1 Front Street West 3rd Floor Toronto, Ontario M5J 2V2

(416) 973-3131 TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building 344 Edmonton Street Suite 200 Winnipeg, Manitoba R3B 2L4

(204) 983-2486 TDD 983-6066

District Office

1975 Scarth Street Suite 400 Regina, Saskatchewan S4P 2H1

(306) 780-5720 TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place 9700 Jasper Avenue Main Floor Edmonton, Alberta T5J 4G3

(403) 495-3144 TDD 495-3130 Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161 P.O. Box 1119 Iqaluit, Northwest Territories XOA 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre 757 West Hastings Street 2nd Floor Vancouver, British Columbia V6C 3G4

(604) 666-0350 TDD 666-6868

District Offices

Federal Building 1230 Government Street Room 404 Victoria, British Columbia V8W 1Y3

(604) 363-0589 TDD 666-0564

(includes Northern Careers Program) 300 Main Street Suite 400 Whitehorse, Yukon Y1A 2B5

(403) 667-3900

ATME: 495-3130

tt1E-S6t (E0t)

300, rue Main T51 4G3 Bureau 400 Edmonton (Alberta) des carrières du Grand Nord) 9700, avenue Jasper (incluant le Programme Rez-de-chaussée Canada Place VLWE: 999-0294 Bureau régional 6850-696 (409) du Nord-Ouest V8W IY3 Alberta et Territoires Victoria (Colombie-Britannique) Pièce 404 ATME: 780-6719 1230, rue Government 0272-087 (305) Immeuble Federal Bureaux de district S4P 2H1 Regina (Saskatchewan) ATME: 666-6868 1975, rue Scarth 0550-999 (409) Bureau 400 Bureau de district APC 3Ct Vancouver (Colombie-Britannique) YLWE: 983-6066 757, rue Hastings ouest 987-586 (204) 2e étage Centre Sinclair K3B 5F4 Bureau régional Winnipeg (Manitoba) 344, rue Edmonton Pacifique et Yukon Bureau 200 Immeuble MacDonald 8979-626 (618) Bureau régional Manitoba et Saskatchewan 0H0 A0X Idaluit (Territoires du Nord-Ouest) C.P. 1119 VLWE: 973-2269 Inmeuble 161 1515-579 (214) (403) 873-3525 MS1 2V2 Toronto (Ontario) XIA 2RI I, rue Front ouest Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) 3e étage C.P. 2730 Immeuble Dominion Public Immeuble Precambrian Bureau régional du Grand Nord Programmes des carrières oitatio

0065-793 (504)

Whitehorse (Yukon)

XIY 5B2

XUABRUR S 3 7 COWWISSION D E

Bureaux régionaux et de district

KIY OW7 Ottawa (Ontario) 300, avenue Laurier ouest L'Esplanade Laurier, Tour ouest

9314-666 malentendants): télécommunications pour ATME (appareil de 0105-966 (£19)

centrale

Administration

Je étage 1888, rue Brunswick Immeuble Brunswick

Bureau régional

Atlantique

B31 IW8 Halifax (Nouvelle-Ecosse)

YLWE: 459-9549 0667-974 (206)

Je étage Bureaux de district

EIC IE6 Moncton (Nouveau-Brunswick) 777, rue Main

YTME: 827-6624 9199-158 (905)

2 Steers Cove Immeuble Cormack

St. John's (Terre-Neuve) C.P. 6086

VIC 2X8

VLWE: 772-4317 001E-277 (907)

Bureau 420 Tour Royal Trust

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) 119, rue Kent

CIY IN3

0607-565 (209)

YLWE: 266-7039

Québec

Se étage Complexe Guy-Favreau Bureau régional

Montréal (Québec) 200, boulevard René-Lévesque ouest

H2Z IX4

YTME: 583-5467 9178-582 (412)

1126, chemin St-Louis Bureau 205 Place Sillery Bureau de district

CI2 IE2 Sillery (Québec)

ATME: 648-7273 (418) 648-3230

Capitale nationale

Ottawa (Ontario) 66, rue Slater 3e étage Bureau régional

KIY OW7

9848-966 (819)

YLWE: 669-1702

Personne handicapée

d'apprentissage de nature permanente. sensoriel ou d'une difficulté physique, mental, psychiatrique ou ainsi en raison d'un handicap croit qu'un employeur la considérerait qui se considère désavantagée ou qui personne handicapée une personne Aux fins de l'emploi, on entend par

Poste bilingue

o à dotation non noitatob à . linguistiques à la nomination. satisfaire aux exigences Poste bilingue dont le titulaire doit od dotation impérative

lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait mutation à un autre poste pour mesure de le faire, à accepter une délais prescrits ou, s'il n'est pas en linguistiques du poste dans les satisfaire aux exigences l'Etat et qu'il s'engage par écrit à formation linguistique aux frais de condition : qu'il soit admissible à la linguistiques à la nomination à ne pas satisfaire aux exigences Poste bilingue dont le titulaire peut

pour des raisons de convenance

linguistiques pour une question

pas à satisfaire aux exigences

d'âge, de longs états de service, ou

Promotion

personnelle.

égale ou supérieure à 4 % du taux de d'échelon, l'augmentation doit être comporte aucune augmentation fixe nouveau poste. Si le nouveau poste ne petite augmentation d'échelon du équivalente ou supérieure à la plus de son poste antérieur d'une somme maximal de traitement dépasse celui groupe ou sous-groupe) dont le taux professionnel, ou dans un autre même groupe ou sous-groupe poste (de niveau supérieur dans le Nomination d'un fonctionnaire à un

antérieur.

sonction publique. assujettie à la Loi sur l'emploi dans la nomination interministerielle, Nomination au sein d'un ministère, ou

à celui du poste qu'elle occupe.

accomplir, pendant une periode

Désignation d'une personne pour

assujetti à la Loi sur l'emploi dans la

organisme gouvernemental non

publique ou appartenant à un

Nomination d'une personne

Nomination externe

n'appartenant pas à la fonction

maximal doit être d'au moins 4 %.

comporte aucune augmentation fixe

d'échelon, la diminution du taux

antérieur. Si le poste antérieur ne

augmentation d'échelon du poste

traitement doit être équivalent ou

L'écart entre les taux maximaux de

poste qu'occupait le fonctionnaire.

de traitement est inférieur à celui du

ou sous-groupe) dont le taux maximal

professionnel ou dans un autre groupe

même groupe ou sous-groupe

Mutation régressive

poste antérieur.

poste (de niveau inférieur dans le

Nomination d'un fonctionnaire à un

4 % du taux maximal de traitement du

d'échelon, l'écart doit être intérieur a

comporte aucune augmentation fixe

augmentation d'échelon du nouveau

antérieur est inférieur à la plus petite

groupe) de sorte que l'écart entre le

groupe et sous-groupe professionnel,

on dans un autre groupe ou sous-

poste (au même niveau du même Nomination d'un fonctionnaire à un

poste. Si le nouveau poste ne

nouveau poste et celui du poste

taux maximal de traitement du

supérieur à la plus petite

donnée, les fonctions et les

Nomination intérimaire

. supilduq noitonot

maximum de traitement est supérieur

responsabilités d'un poste dont le taux

Reclassification

l'intéressé auparavant. par rapport au poste qu'occupait le sous-groupe ou le niveau change catégorie professionnelle, le groupe, poste qui a été réévalué lorsque la Nomination d'un fonctionnaire à un

pour une période déterminée Reconduction d'une nomination

le même poste. publique et d'au moins six mois dans de la Loi sur l'emploi dans la fonction est cumulative et continue aux termes déterminée, lorsque la durée d'emploi poste et pour une autre période pour une période déterminée au même Renouvellement d'une nomination

Rétrogradation

comité constitué par la Commission. de cette recommandation devant un fonctionnaire touché peut en appeler l'emploi dans la fonction publique. Le termes de l'article 31 de la Loi sur recommandation du ministère aux ou d'incapacité, en fonction d'une intervient pour cause d'incompétence ancien poste. La rétrogradation traitement est inférieur à celui de son poste dont le taux maximal de Nomination d'un fonctionnaire à un

Sélection par voie de concours

candidats. d'un répertoire pour recenser les se sert soit d'un avis de concours soit Méthode de sélection par laquelle on

Sélection sans concours

priorité. promotion ou de nomination par latérale, de mutation régressive, de voie de reclassification, de mutation Méthode de sélection qui se fait par

traitement maximal du poste

Nomination interne

Groupe professionnel

du travail déterminé dans le secteur Cela s'applique souvent à un marché il faut des aptitudes de même nature. de tâches semblables pour lesquelles professionnelle comprenant des types Subdivision d'une catégorie



visibles Membres des groupes de minorités

visible au Canada. couleur, appartiennent à une minorité Ceux qui, de par leur origine ou leur

l'objet d'un appel Méthodes de sélection ayant fait

lieu à un ou à plusieurs appels. Méthodes de sélection ayant donné

g nu sppel Méthodes de sélection ouvrant droit

l'emploi dans la fonction publique. termes de l'article 21 de la Loi sur peuvent donner lieu à un appel aux Certaines méthodes de sélection qui

Mise en disponibilité

décision est sans appel. le fonctionnaire en disponibilité. Cette règlements de la Commission, mettre général peut, en conformité avec les circonstances, l'administrateur d'une fonction». Dans ces travail ou par suite de la suppression ne sont plus nécessaires faute de fonction publique, «dont les services 29(1) de la Loi sur l'emploi dans la personne, aux termes du paragraphe Fait de mettre fin à l'emploi d'une

Mobilité des fonctionnaires

une durée indéterminée, exemple d'une période déterminée à encore le type d'emploi, passant par sous-groupe professionnel change ou à un autre, ou lorsque le groupe ou le sein d'un ministère ou d'un ministère Mouvement d'un fonctionnaire au

Fonctionnaire touché

réaménagement de l'effectif. seront plus requis en raison d'un indéterminée dont les services ne Fonctionnaire nommé pour une durée

Formation

- Perfectionnement
- · Clientèle non-statutaire matière de ressources humaines. exigences qui ont été recensées en compétent pour répondre aux qu'on dispose d'un personnel Formation visant à faire en sorte
- Clientèle en formation pour
- · Clientèle statutaire aspirations de leur carrière. humaines et aux besoins reliés aux planification en ressources répondre aux besoins de
- devant satisfaire aux obligations du Gendarmerie royale du Canada cours fédérales; et personnel de la gouverneur en conseil; juges des personnes nommées par le droits, personnel des ministres; leur poste; titulaires détenant des plus aux exigences linguistiques de (EX); employés qui ne satisfont membres du groupe de la direction profil linguistique a été rehaussé; impératifs ou à des postes dont le Titulaires nommés à des postes non



service.

Groupe de la direction (EX)

des sous-ministres adjoints. cinq niveaux et qui inclut la plupart catégorie de la gestion, qui comprend Groupe professionnel supérieur de la

Groupe de la gestion supérieure (SM)

direction.) au niveau EX-1 du groupe de la janvier 1992, ce groupe a été intégré comprend qu'un seul niveau. (En catégorie de la gestion, qui ne Groupe professionnel inférieur de la

> 1et janvier 1981). d'un travail similaire (depuis le pour les personnes qui s'acquittent quotidien ou hebdomadaire établies tiers des heures normales de service

Emploi à temps plein

à ce que prescrit l'employeur, selon le la convention collective applicable ou correspondre à ce qui est prescrit dans service hebdomadaire normal doit Emploi pour lequel habituellement le

indéterminée Emploi pour une durée

déterminée. plein dont la durée n'est pas Emploi à temps partiel ou à temps

déterminée Emploi pour une période

'siou période déterminée d'au moins six fonctionnaires nommés pour une rapport, n'entrent que les une période déterminée). Dans ce d'avance (fonctionnaire nommé pour plein pendant une période déterminée Emploi à temps partiel ou à temps

Emploi saisonnier

l'année. plein pendant certaines périodes de Emploi à temps partiel ou à temps

Equité en matière d'emploi

groupes désignés. historique qu'aient pu subir certains afin de rectifier tout désavantage des mesures correctives soient prises du travail canadien; et à s'assurer que les groupes faisant partie du marché la fonction publique représente tous normal de dotation fasse en sorte que due des systèmes, que le processus s'assurer, tant sur le plan des attitudes Pratiques d'emploi destinées à

Exigences linguistiques du poste

essentiel, anglais ou français. anglais), anglais essentiel, français ses fonctions : bilingue (français et titulaire d'un poste dans l'exercice de La ou les langues dont doit se servir le

TEXIONE

programmes, de la conception et de

(EX et SM) chargés de l'élaboration

composant de deux groupes de cadres Catégorie professionnelle se

plupart de ces cas se règlent par voie

pas émis d'opinion favorable. La

pour lesquelles la Commission n'a

concours où aucun candidat n'a été

dans le cas de concours publics ou de

semblent pas le justifier, par exemple,

interjeté dans des circonstances qui ne Se produit lorsqu'un appel a été

Cas de juridiction douteuse

inscrits, les Métis et les Inuit.

Autochtones

les Indiens inscrits, les Indiens non

incompétence ou pour incapacité.

renvoi ou de rétrogradation pour

nomination interne de fait ou en

les circonstances entourant une

Demande pour qu'un comité,

instance, ou une recommandation de

fonction publique, fasse enquête sur

5 (d) de la Loi sur l'emploi dans la constitué aux termes du paragraphe

Les autochtones du Canada englobent

reçu, et de nominations sans concours

formulation et de l'application des

des objectifs généraux, de la

Catégorie de la gestion

administrative.



Appel

gestion est devenue le groupe de la (En janvier 1992, la catégorie de la finances et des relations publiques. et de la gestion du personnel, des l'application des méthodes de gestion

Catégorie professionnelle

Exploitation.

direction.)

Technique, Soutien administratif et Administration et service extérieur, Scientifique et professionnelle, catégories suivantes: Gestion, requise. On retrouve notamment les par le type de préparation scolaire fonctions propres à chaque emploi et se distinguent par la nature des Vaste série de familles d'emplois qui

exclusifs de nomination. Commission a le droit et le pouvoir la partie de la fonction publique où la Fin de l'emploi d'une personne dans Cessation d'emploi

candidature ou bien sont retenus à invités par voie d'avis à faire acte de Concours auquel seuls les

Concours interne

fonctionnaires admissibles. partir d'un répertoire de peuvent participer. Les candidats sont fonctionnaires de la fonction publique

catégorie de la gestion, d'un d'exclusion des membres de la Nomination, assujettie au Décret

Déploiement

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu (ənbijqnd à la Loi sur l'emploi dans la fonction Emploi à temps partiel (non assujetti

d'un travail similaire (depuis le pour les personnes qui s'acquittent

quotidien ou hebdomadaire établies

tiers des heures normales de service

habituellement de travailler plus du

Emploi dont le titulaire, ne travaillant

Emploi à temps partiel (assujetti à la

rétrogradation pour incompétence ou

enquête sur une nomination de fait ou

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel

recommandation de renvoi ou de

fonction publique ou sur une

rubrique «Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir

du fonctionnaire ne change pas.

plus élevé ou à un niveau moins

catégorie de la gestion à un autre

fonctionnaire appartenant à la

poste au même niveau, à un niveau

Dotation impérative (voir rubrique

élevé, à condition que la classification

en instance dans les rangs de la

Loi sur l'emploi dans la fonction

pas à plein temps, est tenu

1^{er} janvier 1981).

(ənbijqnd

pour incapacité.

Droit d'appel

«Poste bilingue»)

habituellement de travailler plus du





Formation linguistique et région

langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1991 Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la

ladolg latoT	901 €		1	† \$8		747	2 348	L	859 L
Autresa	₹80 I	7.798		Itt	4825	899	2315	p	4 983
IstoT	7707	. 48	1	EIÞ	3.5	₽L.	33	7	SL9 7
Total partiel	671	1.2	1	947		0	0		368
 Spéciaux 	25	1 5 12	1	†		0	0		95
Non continus	0		2.4	I		0	0		I
• Continus	<i>L</i> 6	1.72	21	741		0	0		338
sislgnA									
Total partiel	EL8 I 3/3		5	491		tr L	33	7	7 280
• Spéciaux	L8S	116	- 7	LtI		L	0	1	StL
• Non continus	35		73	8		71	7	11 11 11 11	19
• Continus	J 524		-	15		53	67	I	ttt I
Français									
modalité des cours	BCN	Atlant		Québec	uO	oirario	L'Ouest	L	IstoT
Langue étudiée et									
				Région					

a Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation.

Répartition des heures de formation linguistique reçues par la clientèle statutaire et non statutaire, 1990 et 1991 Formation linguistique et statut de l'étudiant

Langue d'enseigneme		

Isdoly IstoT	998 LLV I	253 810	999 184 1	1 212 418	183 278	69 S6E I
Total	641 168	780 IT	997 791	172 502	t/t 07	754 04
e Autres	348 140	789 79	410 877	507 626	<i>\$\t\\$</i> 07	773 43
• Continus	43 039	\$048	ttt IS	219	0	19
Clientèle non statutaire						
TetoT	LL9 980 I	182 723	1 769 400	748 800 I	162 804	S9 141 1
e Autres	221 434	988 68	078 097	123 143	078 870	10 051
• Continus	865 243	143 337	08S 800 I	tol 588	132 934	1 051 638
Clientèle statutaire						
Statut des étudiants et modalité de cours	Français	sislgnA	IstoT	Français	sislgnA	втоТ
		0661			1661	

catégorie professionnelle, 1991

particulièrement pour un ministère.

		7/0	£88 8	LTL	965 €	151	\$56 I	q190 EI
I		3	97	0	7	0	EI	St
25		SL	240	SS	LII	ç ·	191	SOL
0		LI	811	11	13	I	04	007
ς		EII	1 023	601	1 045	77	ISE	599 7
3		S	ItI	SI	101	LE	7.7	380
0		75	899	It	949	8		779 I
8		III	075	SOI	ttt	6		78E I
33	2900500V	\$22	7 244	198	8911	\$9		†6S S
I		t/L	523	30	LZ	L		Itt
Gestion	b	-orq to or	Administra- tion et service extérieur	Technique	Soutien distratif	Exploitation	Autresa	IstoT
	0 ς ε 0 8 εε 1	qp (festion fest) 1 (1) 8 (2) 8 (2) 8 (2) 0 (3)	SL CS Δ1 0 €11 S S € TS 0 111 8 *CS €€ *L I	27 28 270	Scientifi- Gestion Scientifi- Gestion Scientifi- Gestion Scientifi- Gestion Scientifi- Scientific Sc	Scientifi- Oceanom Scientifi- Oceanom Scientifi- Oceanom Scientifi- Oceanom Oc	Cestion Cest	Cecinon Ceci

Catégorie professionnelle

La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle. Ce total n'inclut pas les 6 528 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au salendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particulièrs d'un ministère et les cours conçus

Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1991

ladolg latol	tLt I	9813	019 9	855	014	8t0 I	859 L
Zlientèle non statutaire ^b	0	4 330	¢ 330	0	659	859	£86 t
lsto	tLt I	908	087 7	338	LS	568	5497
lutres ^a	StI	£87	879	** ts	75	901	ter.
noitatiofax	LZ	0	7.7	II	0	П	38
outien administratif	376	35	198	120	7	125	EIS
echindoe	115	12	154	LZ	I	87	751
dministration et service extérieur	609	†L	LL9	69	- I	04	LtL
cientifique et professionnelle	917	65	SLZ	LZ	I	87	505
noitesé	St	143	881	0	0	0	881
ellennoizzeforq eirogèts.	Cours continus	Аитея гиоэ	IstoT	Sours Sontinos	Autres suoo	IstoT	IstoT Isdolg
		Français			sislgnA		
			butè sugnad	liée			

Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation.

Formation professionnelle et lieu de travail Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le

domaine de cours, 1991

Domaine de cours

13 061	St	SOL	007	599 7	380	tt9 I	78E I	†6S S	Ttt	Total
S	0	35	0	0.	0	0	0	121	9	Territoires du Nord-Ouest
111	0	14	0	33	0	0	0	· 0 <i>L</i> :	0	Дпкоп
416	0	LITERAL	0	III	77	\$8	ç	8‡I	II	Colombie-Britannique
775	0	8 00 15 39	0	125	01	\$9	0	+SI	38	Alberta
712	0	14	0	24	0	79	0	ELII SASS	0	Saskatchewan
5Lt	0	77 77 75	0	001	81	Et -343 -43	18	542 542	50	adotinaM
Cbb	0	32	0	StI	†	18	91	134	74	Ontario (sauf RCN)
5LE 6	St	£9t	700	1 832	187	180 1	1 234	3 942	867	Région de la Capitale nationale
748	0	25	0	ILI	0	IL	77	987	77	Québec (sauf RCN)
T#3	0	40	0	91	0	98	SI	SL	0	Nouveau-Brunswick
DLt	0	τī	0	501	52	₹8	tt	182	77	Nouvelle-Écosse
Etr 1	. 0	0 1	0	0	0	700	0	72 666 73	0	Île-du-Prince-Édouard
31	0	999 EE 1565	0	0	0	ET	0	9	0	Тепте-Меиче
БТОТ	Vérifi- noitso	Perfection- nement laubivibni	Approche systé- mique en formation	Gestion du personnel	Gestion du matériel	Gestion des	Informatique	Théorie et pratiques de gestion	Orientation en gestion	Lieu de travail

a Ce total n'inclut pas les 6 528 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendriet donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère, et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Formation professionnelle et langue d'enseignement



Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1991

Fotal de cours	744	807	796
Verification	0	3	ε
Perfectionnement individuel	01	67	6 ε
Approche systémique en formation	8	12	07
Sestion du personnel	75	179	181
festion du matériel	7	52	LZ
Sestion des finances	61	78	101
nformatique	33	120	ESI
Théoric et pratiques de gestion	113	L87	0017
Orientation en gestion	L	7.1	87
Oomaine de cours	Français	sisignA	IstoT

a Ce total n'inclut pas les 401 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrite au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

Total		150 8		I 34I	1 32¢	516
Tribunal canadien du commerce extérieur		I and	400	0	0	0
Travaux publics		197	- 57	ΙÞ	£\$	6
LisvaT		38	12	S	*	0
Transports		† \$9	1,4	98	08	91
Statistique Canada	- 15	851	137	74	LI .	7
Solliciteur général		L	6.5°	Į.	I	0
Service correctionnel du Canada		221	-	65	13	6
Secrétariat du Gouverneur général		ç	77.	0	0	0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	33	7	27.00	0	ı	I
Secrétariat d'État du Canada	1	111	100	18	91	S
Santé nationale et Bien-être social		887		33	ΙÞ	71
Revenu national (Impôt)	- 73	257	177	671	191	82
Revenu national (Douanes et Accise)	- 12	119		LEI	121	50
Pêches et Océans	9	891	34	91	LI	I
Protection civile Canada	1.5	7 700	100	0	7	0
Office national des transports		ヤヤ	- 35	7	£ 9	0
Office national de l'énergie		7₹	-	I	7	0
Multiculturalisme et Citoyenneté	. 5	71	> 3	I	I	I
lustice		78		S	ξ	0
nvestissement Canada		01	10	0	0	0
ndustrie, Sciences et Technologie	, 'S.	† 6	9	6	8	t
Gendarmerie royale du Canada fonctionnaires)		101	20	ÞΙ	91	[
inances	ħ	18		I	0	0
Insinonnement		320		LE	tr	L
Energie, Mines et Ressources	3	981		LE	97	Ī
Emploi et Immigration		657 I		246	728	98
Oéfense nationale (fonctionnaires)		076		651	091	17
Diversification de l'économie de l'Ouest		10		0	0	0
Cour fédérale du Canada		52		7	Þ	0
Ministère		uvrant droit lappel		yant fait l'objet na appel ^b	Appels desigāt	Appels

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. ^a Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Méthodes de sélection, appels et ministère

pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1991 Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel,

"HOHOS	261	an	sapouta	TAT

Cour canadienne de l'impôt	S	I	I	0
Consommateurs et Sociétés	86	07	ÞΙ	9
Conseil du Trésor (Secrétariat)	91	0	0	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	S	0	0 + 4/4	0
Conseil de la radiodiffusion et des rélécommunications canadiennes	. 24	I	0 -	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	L	0		0
Conseil canadien des relations du ravail	†	0	0	0
Communications	98	8	8	I
Commission nationale des libérations conditionnelles	13	7	7	0
Commission mixte internationale	٤	I	I	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	S	0	0	0
Commission de révision des marchés publics	l	0	0	0
Commission de la fonction publique	\$8	H	6	7
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	79	LI	61	9
Commission canadienne des pensions	I	0	0	0
Commission canadienne des grains	I	I	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	12	3	ς	0
Commissariats à l'information et la protection de la vie privée	3	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	†	0	0	0
Centre canadien de gestion	7	0	0	0
Sureau du surintendant des nstitutions financières	ÞΙ	I	7	0
Sureau du Directeur général des	9	Ī	I	0
Sureau du Conseil privé	LI	0	0	0
Sureau du Commissaire à la Batistrature fédérale	7	0	0	0
Sureau des relations fédérales- orovinciales	7	0	0	0
Sureau de services juridiques des sensions	Į.	0	0	0
Sureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	8	0	0	0
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	7	0	0	0
Bureau d'information des consommateurs sur la taxe sur les produits et services	I	0	0	0
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	6	7	I	0
Sibliothèque nationale du Canada	81	7	7	7
Archives nationales du Canada	0\$	L	L	0
Approvisionnements et Services	118	30	35	7
Anciens combattants	SII	74	74	9
Firculture	325	85	35	Þ
Agence spatiale canadienne	9	0	I	1
Agence de promotion économique du Canada allantique	*	0	0	0
Agence canadienne de développement ntemational	18	S	ς	0
Affaires indiennes et du Nord canadien	8/1	30	35	6
Affaires extérieures	06	67	18	9
Vinistère	droit à un appel	l'objet d'un appel ^b	Appels réglés ^b	Appels
	insivuO	Ayant fait	1	1 V

moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1991 pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel,

Méthodes de sélectiona

8 031	178 1	TSE I	517
911	191	173	87
7 460	0LZ	273	IS .
87 <i>L</i>	501	801	17
3138	185	4 819	16
178	861	122	50
LL	81	53	I
Ouvrant droit å un appel	Ayant fait l'objet d'un appel ^b	Appels desigòī	Appels accueillis
	100tb 128	t91 9bL 0L7 90p7 SOI 87L 185 8E1 E 861 1L8 81 LL qladde un,p Jadde un g 15[qo,l] 15[qo,l]	Anoii l'objet hele feglés files file

des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. p le nombre de méthodes de sélection pour lesduelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1991 pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel,

Méthodes de sélectiona

617	#SE I #	I 34I	180 8	Total
0	67	bb da	89	Divers lieux
3	71	- 61	77	Étranger
17 . 277.00	t	₽ € 17	97	Territoires du Nord-Ouest
0	٤	7	£\$	Дпкои
SI	132	681	962	Colombie-Britannique
τI	L9	78	979	Alberta
8 . 4	It	† S	523	Saskatchewan
EI '* 'A	97	05	339	adotinaM
67	667	917	1 234	Ontario (sauf RCN)
87	273	7.17	2 770	Région de la Capitale nationale
LE	740	733	966	Québec (sauf RCN)
Ter Sala	67	LI 32.37	<i>L</i> 61	Nouveau-Brunswick
17	601	96	L87	Nouvelle-Écosse
* · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	50		88	Île-du-Prince-Édouard
5	38	35	981	Terre-Neuve
accueillis	réglés ^b	q,nu sbbelp	g nu sppel	Lieu de travail
Appels	Appels	l'objet	tionb	
		tist tasyA	Ouvrant	

des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Appels et catégorie professionnelle

catégorie professionnelle, 1991 Nombre d'appelants dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la

67	b					LLS	t0t 7
	V	3	17	77	86	184	IEt
07	67	I	155	97	691	IS	824
38	I	0	98	ς	19	10	ISI
LtI	348	I	647	St	188	255	790 I
91	7	0	68	3	SL	04	587
I	0 5	0	t	ς	81	Þ	32
Avec andience	OPA Sudience	Sans audience (minisière a concèdé)	Avec			Droit d'appel non reconnu ^b	IstoT
	dience 1 46 147 38 38	Avec (ministère a dience concédé) Avec (ministère a 2 2 4 7 1 0 0 2 2 7 1 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	Acc (ministère a nutience audience concédé) 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	Avec ministère a mulience audience audience audience dience (ministère a p. 2000 p. 4.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.7.	Audience aud	Avec (ministère a duience audience audience audience audience audience audience audience (reiné par reiné par leiné	Avec (ministère a midience audience concédé) concédé) audience (neitré par (reitré par l'appelant) l'aconnub audience concédé) concédé) audience audience audience audience audience audience d'appel

b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question. a Inclut les cas pour lesquels it a fallu determiner si le comite d'appet avait competence ou non.

Appels, provenance des nominations et méthode de sélection

n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1991 plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou

otal global ^d	TEO 8	Ite I	†SE T	617	L6E	1 430	LLS	t0t 7
ans concours	979	585	339	54	\$8	861	057	733
YPP et ministères Concours internes	S0t L	8\$6	1 015	tli in the	312	752 1 232	127	149 I
lsto	00T 100	61	57	7	7	30	0	32
sus couconts	†	0	0	0	0	0	0	0
Concours internes	96	61	57	0 7 0388944-888	7	30	0	78 - 35
Sommission de la fonction publique dotation non déléguée)								
lsto	TE6 L	I 355	67E I 376	712	\$6£	1 400	LLS CONTRACT	7.15.7
sus concours	779	£8£ 383	339	St	\$8	861	054	733
Concours internes	60£ L	686	066	172	310	1 202	127	6E9 I
dinistères dotation déléguée)								
t méthode de sélection	ş nu sbbej	q'un appelb	réglés ^b	accueillis	accueillis	rejetés	reconnuc	IsioT
rovenance des nominations	tiorb	l'objet	Appels	Appels	Appels	Appels	uou	
	InstruO	fish frack					Droit laqqs'b	
		Méthode	s de sélection ^a	_		Résultats	qes sbbejs	

- méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante. p le nombre de méthodes de sélection pour les dineiles l'appel ou les appels out été réglés n'est pas le même que celui des a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
- d Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels c Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.
- parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

1991, spisinim Nombre d'appelants dont les appelsa ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le

[a]	377	07	9	ILS	901	153	LLS	t0t7
avaux publics	87	0	0	61	٤	87	91	† 6
lisve	0	0	0	.1	0	7	I	þ
ansports	t I	7	3	53	t	84	77	811
nistique Canada	7	0	0	01	I	L	01	30
lliciteur général	0	0 418	0	0	0	i I	0	I
rvice correctionnel du Canada	13	0	7	35	18	32	6†I	947
rétariat des conférences ergouvernementales canadiennes	0	I	0	0	0	0	0	I
crétariat d'État du Canada	I	7	0	LI	0	7	7	97
nationale et Bien-être social	41	ς	0	SI	I	01	50	89
venu national (Impôt)	68	EI	0	7.5	10	150	33	L87
venu national (Douanes et Accise)	55	\$	0	.97	10	~L8	501	987
ches et Océans	0	1 ,	0	9	7	8	1	81
otection civile Canada	0	0	0	91 L. W	0	0	I	7
fice national des transports	0	0	0	0	0	ε	0	ε
fice national de l'énergie	0	0	0	ी : :	0	41 3	0	7
ulticulturalisme et Citoyenneté	Ţ	0	0	0	0	.0	0	I
tice	0	0	0	0	0	3	0	3
ustrie, Sciences et Technologie	8	0	0	I	0	*****************	0	71
ndarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	I	0	0	L	0	EI	٤	t 7
vironnement	H	0	0.	6	7	97	8	95
ergie, Mines et Ressources	7	0	0	£Þ 43	3	9	7	85
ploi et Immigration	97	67	0	98	45	ttI	98	\$7t
tense nationale (fonctionnaires)	33	0	0	£L J3	S	96	97	723
ur fédérale du Canada	0	0	0	I	0		0	t
ur canadienne de l'impôt	0	0	0	0	0		0	ĭ
nsommateurs et Sociétés	S	1	0	S	0		I	61
mmunications	7	0	0	£	0		-0	01
mmission nationale des libérations conditionnelle		0	0	T	0		0	7
mmission mixte internationale	0	0	0	0	0	- Contraction contraction contraction	I	T
mmission de la fonction publique	SI	0	0	0	0		73	07
mmission de l'immigration et du statut de réfugié		0	0	01	S	01	S	97
mmission canadienne des droits de la personne	0	0	0	S	0		0	9
reau du surintendant des institutions financières	0	0	0	2	0		Ī	b
reau du Directeur général des élections	0	0	0	I	0	0	0	T
reau canadien d'enquête sur les accidents de raport et de la sécurité des transports	0	0	0	0	0	. 1	0	I
oliothèque nationale du Canada	I	T ···	0	0	0	0	0	7
chives nationales du Canada	0	0	0	7	0	7	Ε	L
provisionnements et Services	7	0	0	15	I	91	S	9€
ciens combattants	7	9	0	9	٤	8	<u>-</u>	67
riculture	*	0	0	77	0	·II	SI	75
ence spatiale canadienne	I	0	0	0	0	I	0	7
ence canadienne de développement international	0	0	0	ε	0	Ī	3	L
aires indiennes et du Nord canadien	II	0	0	9	0	81	t	6ξ
arres extérieures	t.	0	0	30	7	77	S	LL
erètère .	Avec sudience	Avec audience (ministère a (505)no)	Sans audience audience (ministère a (àbàəno)	59vA 59noibus	Avec audience (retivé par l'appelant)	(nunjaddn.)	Droit lagapla non dunnoser	feroT

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. b Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

IstoT

sulq 15 cd

t9-09

Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

le sexe, 1991 Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et

Catégorie professionnelle

957 I

18

243

	noitst	iolqx3	litatia	inimbs	əupir	Тесћ	rieur	91X9	onnelle	professi	иоі	IsəĐ	
stoT	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Естте	Hommes	Еетте	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Groupe d'âge
9	7	15	35	П	I	ç	0	0	0	0	0	0	Moins de 20 ans
0E I	53	142	979	LSI	ヤヤ	04	18	99	23	17	0	0	70—74
7 28	86	593	1 020	761	EII	120	L61	502	LII	SII	0	0	52—57
7 dI	88	311	1 022	LLI	89	171	212	681	102	til	0	0	⊅E—0E
7 14	89	182	048	145	LS	58	750	061	66	001	7	3	6E—5E
LLI	t/S	233	11/9	. 96	18	† 9	76I	517	91	-111	13	LZ	tt-0t
115	<i>tS</i>	SSI A	432	07	91	It	911	122	43	St	L	97	6tSt
SE I	07	754	372	85	LI	124	143	Z37	25	67	7	SS	†\$ <u></u> —0\$
97 7	85	472	717	06	70	797	172	433	33	176	8	ILI	65—55

SCIVICE

Administration

précisent pas la date de naissance ou la catégorie professionnelle. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne L'estoN

Scientifique

143

0

434

52

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

sexe et le groupe linguistique, 1991 Réparition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le

07S I

07

SII

6717

143

799

8

57

LotoT	0077	2100	1001	02/0	FOF 0	0 01	6710	0 1-44	0000	10 4 80			0
Étranger	07	SI	13	7	SS	9'81	12	4,12	53	L'SL	LI	24,3	04.
Territoires du Nord-Ouest	97	7	ヤヤ	7	84	0,02	84	0,08	06	L'\$6	Þ	€,4	96
Дпкои	33	0	86	I	33	24,6	101	t'SL	131	7,66	ALC: N	8,0	134
Colombie-Britannique	8/6	9	186	77	966	9'67	1 012	4,08	656 I	9'86	78	þ'I	2 008
АІрепта	L9\$	10	242	70	585	L'0S	899	6,64	601 I	t°26	30	9,2	esi i
Saskatchewan	512	7	201	7	550	4,12	807	9'87	917	0'66	7	0,1	428
Manitoba	320	٤	430	12	328	42,2	677	8,72	0SL	0,86	SI	0,2	LLL
Ontario (sauf RCN)	1316	35	LSt I	105	188.1	7,84	\$09.1	8,52	2773	2,29	140	8,4	986 7
Ontario (RCN)	074 I	595	E6E I	788	2 043	8'97	2.325	2,52	2 833	7,69	Ltt I	8,55	39E t
Québec (RCN)	475	242	334	585	899	1,84	07L	6'15	6\$L	8,42	979	7,24	38E I
Québec (sauf RCN)	103	890 I	٤L	1 133	0611	£,64	977 1	L'0S	941	t'L	2 201	9,26	7 416
Nouveau-Brunswick	802	77	SSI	SL	. 697	6,22	231	1,74	363	9°5L	LII	24,4)6t
Nouvelle-Écosse	272	81	107	II	€09	0,62	617	0,14	£16	1,76	67	6,2	1 022
lle-du-Prince-Édouard	₽L	S	09	8	64	4,52	69	9'97	134	2,19	13	8,8	341
Тепте-Меиче	567	7	†9I	0	667	7,49	L9I	8,25	6SÞ	9'66	7	† '0	1917
Lieu de travail	byoues	byoues	-oign# sənonq	Pranco-	.N	%	'N	%	.N	%	'N	%	RioT
Тепте-Меиче	Anglo-	7	191	Franco- phones	667	7°+9 %	L9I	8,25	657	9'66 %		7 'N	t'0 Z

L8L 8 859 7 9tc 9

0'19

196 LT

:90 7

:78

979

18

08

2832

999

£\$6 S

6LI

322

SSII

17

84

Soutien

188

ς

précisent pas le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

056 LI	5'97	£19 t	5,57	846 7 I	0,12	£91 6	0'67	L8L 8	89 7	948 9	2 015	789 9	Isdolg IstoT
1919	1'97	585 I	6°£L	S6t t	5.62	3 468	7.84	2 693	096	9917	589	5 0 5 0 5 0 5 0	Démission
ILE	8,82	401	2,17	797	0,15	SII	0'69	526	35	08	7.1	184	Décès
711-9	6.82	E64 I	1,17	7115	6.29	t £0 t	1,78	2 378	I 305	879 7	167	1841	Fin de période déterminée
109 7	7,52	480 I	€'91	205 €	7,08	86£ I	9'69	3 203	324	1401	£9L	2 436	Retraite
H	5,55	3	L'99	9	5,24	S	5,45	9	7	3	Ţ	3	Révocation de la nomination
244	23,5	LS	5'94	981	36,5	68	5,59	SSI	30	65	L7	127	Renvoi en cours de stage
125	8,22	35	7,47	76	32,0	07	0,89	58	10	30	77	79	Renvoi
	0.20												Foutes les catégories
Total	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	byoues	byoues	byoues	byoues	(sauf mise en disponibilité)
									Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	iolqmə'b noisassətən
									_				Catégorie professionnelle et

Hommes

Еенитея

Еешшея

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le moût de cessaiton d'emploi ou le groupe linguistique.

Hommes

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont comnus.

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1991

Hommes

056 41	0.15	8910	0 07	484.8	1-7-4
778	1,28	797	6'19	228	55 et plus
7 063	L'87	769	٤,17	ILT I	79-09
7 7 7 8 8	2,15	807	8'89	09S I	65—55
9SE I	S'tt	≯ 09	5,25	ZSL	₹S—05
871 I	0'09	LL9	0,04	1St	6t—St
LLLI	6°LS	620 I	1,24	-87L	tt-0t
7 149	7,29	1 232	8,75	718	6E—SE
2 418	0,29	00S I	0,85	816	45—05
785 T	L'09	695 1	8,98	3101	52—52
1 30¢	£' † 9	688	L'SE	\$97	20-24
89	6,22	88	I'tt	30	Moins de 20 ans
IstoT	%	.N	%	'N	Groupe d'âge

Femmes

sənodqolgnA.

Erancophones

| 10181 | Average | Averag

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le

groupe linguistique, 1991

3 458	21,3	974	L'8L	069 7	1,81	979	6,18	7837	IEI	76t	S6S	861.7	Total
EEL	7,02	ISI	٤,97	872	8,82	117	2,17	222	0\$	191	101	LIt	Demission
103	71,4	77	9'81	18	12,6	EI	t'48	06	7	H	70	04	Décès
8t I I	t'9I	183	9,58	026	18,3	210	7,18	886	30	8/1	123	7SL	Fin de période déterminée
68E I	1,22	848	6°7L	0†0 I	1,51	187	6'98	I 507	97	135	302	\$06	Retraite
3	5,55	1	L'99	7	0,0	0	0,001	3	0	0	I	7	Révocation de la nomination
LZ	t'SI	t	9'78	77	2,81	ç	2,18	77	0	S	7	LI	Renvoi en cours de stage
09	9'0€	SI	t'69	34	0,8	Þ	0,26	97	7	7	13	32	Renvoi
													Exploitation
860 L	1,15	2173	6'89	4818	۲٬٤8	£\$6 \$	£'91	SSII	I 833	470 Þ	340	164	Total
7377	L'67	669	· £'0L	859 I	£'\$8	870 7	L'tI	346	185	I 425	112	233	Démission
08	32,5	97	5,76	⊅\$	0,07	95	30,0	74	61	LE	L	LI	Dęces
3 241	8,88	691 I	2,66	2 286	8,58	L96 Z	2,61	t/S	610 1	788 I	120	t0t	Fin de période déterminée
786	24,5	240	S'SL	- ItL	8,18	803	2,81	641	t/I	879	99	113	Retraite
S	0,04	7	0,09	ε	0,001	ç	0,0	0	7	3	0	0	Révocation de la nomination
04	L'SE	52	£'t9	St	6'74	IS	1,72	61	77	67	٤	91	Renvoi en cours de stage
87	25,0	L	0,27	17	0,27	17	0,25	4	9	SI	ī	9	Кепуоі
				(000 70,000,000		# 14 4 1 1 1 00	. 020	W	"	2 1	,		Soutien administratif
079 I	0,81	267	0'78	1 339	73'4	188	9'94	1 72e	94	908	L17	I 033	1 0131
124	0,61	19	0,48	156	1,15	ISI ST	6'89	067	61	III	87	240	Démission
95	t'LI	8	9'78	38	L'8	Þ	ε'16	77	0	7	8	\$5	Décès
DED	20,5	88	S'6L	148	6'77	\$6I	1,22	739	IS	143	LE	861	Fin de période déterminée
Et9	0,61	122	0,18	175	6'5	88	I't6	509	S	33		887	Retraite
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0.	0	0	0	0	Révocation de la nomination
68	6'4	L	1,29	78	9'†1	E1	<i>t</i> '\$8	94	I	12	9	0/	Renvoi en cours de stage
9	L'9I	T	£,£8	S	9 5,55	7	L'99	7	0	7	ī	ε	Renvoi
	0,,	100 % 100					2))	F# 7302	. 0	C		C	Technique
6t9 E	2,82	I 032	S'IL	88S Z	L'It	1 250	5,83	2 129	†S†	750 I	818	tes I	Total
819 1	5,05	1287	L'69	6111	I'St	1230	6'75	888	575	867	822	979	Démission
06	6,88	32	1,19	SS	34,4	18	9,29	65	01	12	52	ψ£	Décès
£6L	L'L7	517	£,27	795	1,22	EID:	6°LÞ	380	128	787		780	Fin de période déterminée
890 I	9,22	273	\$ t'tL	t6L	8,62	318	2,07	082	78	732	161	655	Retraite Fin de période déterminée
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination
TÞ.	£,62	71	L'0L	67	9,95	SI	4,59	97	ε	71	6	LI	Renvoi en cours de stage
36	2,22	8	8,77	87	1,85	EI	6,59	73	7	II	9	LI	Renvoi
, , ,	0.00	1.5%	0 22		, .		000	60 (1.2) (1.2)	C	1.1	,	Li	Administration et service extérieur
7.Lt I	L'77	332	£°LL	1 133	S'LE	755	5,23	076	139	011	£61	£7.L	Total
999	1,71	VII :	6,28	ISS	0'77	263	0,98	ELE :	05	747	t9	608	Demission
Et 13	6,72	71	1,27	18	23,3	01	L'9L	33	3 8	L	6	77	Décès
868	6,28	129	I'49	597	L'87	t6I	£,12	204	89	124	19	681	Fin de période déterminée
343	5,61	19	5,08	917	9'†1	20	t'S8	567	7 I	98	23	740	Retraite
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Révocation de la nomination
LI	6,22	6	I'Lt	8	7,62	ç	9'04	71	t	I	S	L	Renvoi en cours de stage
S	0,02	1	0,08	b	0,0	0	0,001	ς.	0	0	I I	7	Renvoi
. 15	0 00	653	5 00	A A A A A A A A A A	e 00	March 6	2	Bis Jan.		O	,	r	Scientifique et professionnelle
69t	0,12	86	0'64	69€	S°L	35	5'76	434	6	97	68	343	Isio I
087	0,02	95	0,08	777	t'0I	67	9'68	251	9	23	09	202	Démission
8	2,75	ε .	5,29	S	0,0	0.	0,001	8	0	0	£ 03	S	Deces
L	28,6	7	4,17	S	0,0	0	0,001	L	0	0	7	ς	Fin de période déterminée
7/1	8,12	LE	2,87	EEI	\$ 5,5	9	\$'96	991	3	ε	34	130	Retraite Fin de période déterminée
1	0,0	0	0,001	133	0,0	0	0,001	991	0	0	0	130 I	Révocation de la nomination
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Renvoi en cours de stage
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	
	0.0	0	00	U	00	U	. 00	0	0	0	0	U	Gestion Renvoi
IstoT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- Prones	-olgnA sənodq	Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)
	oues	Erancoph	səuc	odqolgnA	Sa	Femme	sət	шшоН	ıes	Lemm	mes	шоН	

112	AF	11.5	20	nain

0S6 L1	04	96	tel	800 7	1153	871	LLL
1919	91	09	LL	OLL	991	StI	561
TLE	7	ε 3	I	35	20	6	13
21179	Þ	50 50 50	43	653	342	LLI	328
109 \$	97	L	10	867	987	06	201
II .	0	0	0	7	I	.0	0
777	I	0	0	71	74	7	33
172	I	0	3	. 97	12	ξ	5
3 458	L	L7	17	06t	898	177	123
EEL	0	† I	H	128	111	36	23
103	0	- I	0	- 11	H	t	7
8†I I	0	S	8	051	06	07	28
68E I	L	S	7	881	138	LE	49
3	0	.0	0	0	Ī	. 0	0
L7	0	0	0	3	9	7	7
05	0	0	0	01	S	0	I
IstoT	Étranger	Territoires du Nord- Ouest	Дпкои	Colombie- Britannique	Albena	Saskat- chewan	RdotinsM

Total global

69	54	183	08	593	979	S6L I	1 062
9	8	74	AL ANSER	85	75	64	LL :
L87	04	t0t	726	080 I	155	1 382	1031
98	84.0000	388	Iti walionia	PE9	188 18864	1 024	67 <i>L</i>
0	01141 053	3	0	7	60 0146	7	I
τI	0	13	9 5 - 44 5 12 2 2 2 2	23	48 14331134410	07	85
7	.7	L	100	17	7887887	SI	74
881	75	382	163	6IS	† 9	318	†19
SI	t	68	12	96	97	LL	132
t	7	15	L	13	t	10	77
124	23	671	18	121	3	102	76I
I t	23	172	09	243	18	122	253
0	0	I	0	I	0	0	0
0	0	†	7	7	0	3	3
†	0	ς	0	15	0	Þ	6
эмпэМ	Edouard	Écosse	Brunswick	KCN)	(KCN)	(KCN)	KCN)
-erre-	-prince-	Nouvelle-	Nouveau-	luss)	Québec	oinanO	fuss)
	-ub-əlî			Québec			Ontario
	9 L8Z 98 0 t1 t 88I \$1 t t7 10 0 0 t7 0	Terce- Percereta Second 1 Percenta Second 1 Per	Terre- Meuve Persec Meuvelle- Persec Persec Meuvelle- Persec Pe	Terre- Prince- Brunswick Cosec Brunswick Cosec Brunswick Cosec Brunswick Cosec Brunswick Cosec Brunswick Cosec C	Leuce- Prince Prince Prince RCN Concern Co	Celtach Equation Equation Captach Ca	1

T 022

871

898 7

986 7

9117

06t

Lieu de travail

88E I

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le moitf de cessation d'emploi.

991

860 L	ÞΙ	30	IS	944	StE	177	398
7377	7	70	68	332	tSI.	38	79
08	0	0	0	6	7	I	t
Its E	I	01	17	EIE	179	L9	246
786	01	0	0	001	IS	SI	St
S	0	0	0	7	0	0	0
04	0	0	0	6	5	0	ς
87	I	0	0	Same Ti	3	J	I
0†9 I	0	12	91	161	130	75	96
177	0	15	L	SL	77	L :	13
91	0	TI HERE VE	0	9	7	0	†
434	0	7	L	88	98	23	10
643	0	0	7	S9	38	17	43
0	0	0	0	. 0	0	0	0
68	0	0	0	3	12	70 Tune 11	52
9	0	0	0	3t (j)	0	0	I
6†9 E	73	EI	17	68£	714	04	86
819 1	6	8	6	LLI	110	30	31
06	7	1 - V V.	0	9	t	٠ ٤ .	7
£64	7	7	ς	701	85	.53	67
890 I	01	7	7	66	LE	. 71	33
0	0	0	0	0	0	0	0
It .	0	0	0	S	I	0	I
98	0	0	ε	9	3	7	7
7.4 T	ε	9	77	151	IL	SS	L8
999	I	7	II	Lt	87	LZ.	79
EÞ	0	0	I	ε	I	I	I
86£ · · ·	I	7	6	86	70	77	SI
343	0	0	I	17	7.1	7	6
0	0	0	0	0	0	0	0
LT .	I	0	0	1	0	I	0
S	0	0	0	THE STATE	I	0	0
69t	57	I	I	LI	II	t	9
087	t	1	0	9	10	3	7
8	0	0	0	0	0	0	0
L	0	-0	0	0	0	0	0
771	61	0	Ţ	11	I	. 1	t
I	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
IstoT	Étranger	-brov du Nord-	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat-	sdorinsly

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1991

Lieu de travail

IstoT	TLT	85	EEE	188	† 46	853	S06 I	1 228
Démission	52	6	08	52	704	515	734	IEt
Décès	0	0	7	0	13	ς	77	77
Fin de période déterminée	981	98	163	134	749	917	LZ8	615
Retraite	6	II	99	87	103	16	067	173
Révocation de la nomination	0	0	0	0	I	0	7	0
Renvoi en cours de stage	I	0	Ī	Ī	9	Þ	23	SI
Renvoi	0	I	1	0	7	ī	9	9
outien administratif								
Total	19	17	611	08	212	79	6LE	545
Démission	15	I	77	II	07	ÞΙ	16	₽L
Décès	I	0	ς	0	L	S	6	9
Fin de période déterminée	τī	ç	71	91	IS	12	137	89
Retraite	17	9	23	71	100	87	140	91
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	13	0	L	7	†	0	7	70
Renvoi	0	0	0	0	I	0	0	0
echnique								
IstoT	1£	6I	981	EL	811	945	996	709
Démission	L	L	67	73	091	072	203	545
Décès	0	I	3	0	9I	12	70	50
Fin de période déterminée	71	t	75	70	132	8 <i>L</i>	StI	ItI
Retraite	71	L	59	30	128	180	283	172
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	I	0	7	Þ	12	SI
Renvoi	0	0	I	0	9	I	٤	6
dministration et service extérieur								
IstoT	6	9	77	01	777	† 8	891	724
Démission	9	7	8	ς	04	33	504	158
Décès	I	0	7	0	6	t	†I	9
Fin de période déterminée	0	7	13	₽	96	81	811	07
Retraite	7	I.	61	I	07	57	130	St
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	6	0	0	S
Renvoi	0	I.	0	0	0	0	7	0
elientifique et professionnelle								
Total	5	I	8	S	30	† 6	987	LT
Démission	†	I	S	Þ	61	† 9	145	SI
Décès	0	0	0	0	0	Þ	3	I
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	I	9	0
Retraite	I	0	3	I	H	77	\$8	10
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	I
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Sestion								
, v	эчиэМ	Edouard	Écosse	Brunswick	KCN)	(KCN)	(KCN)	KCN)
sauf mise en disponibilité)						-		
Satégorie professionnelle et notif de cessation d'emploi sauf mise en disponibilité)	-erre-	-brince-	Nouvelle-	Nouveau-	fuss)	Québec	Ontario	Tuss)

02 svile du relevé 50

096 LT	04	96	134	800 7	ESII	877	LLL
1919	91	09	LL	OLL	997	StI	\$61
TLE	7	8	I	32	70	6	13
71179	t	74	43	£\$9	342	LLI	328
609	7	0	I	IL	ヤヤ	15	23
3 539	98	9	8	€0⊅	891	89	SSI
EST	8	R. Dec 13	I	57	₹L	10	23
II	0	0	0	7	I	0	0
544	I	0	0	\$17 99	74	. 1	33
9€	0	0	0	9	7	1-	Ĭ
£\$	0	0	0	15	L	.0	I
91	I	0	3	8	3	2	3
IstoT	Étranger	Territorres du Mord- tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Зазкаt- сћемап	Rdotingly

Lieu de travail

Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1991

Total	056 LT
Démission	1919
Décès	112
Fin de période déterminée	7117
raison de santé	609
• volontaire ^b	68\$ E
• ÿEGy	£\$\$
Retraite	
Révocation de la nomination	II KID
Renvoi en cours de stage	744
spsuqou qe boste	98
 incompétence ou incapacité 	£t
• inconduite	97
Renvoi	
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	

et qui reçoivent immédiatement une pension. les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et

qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle. fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et b Les fonctionnaires de 50 à 99 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les

précisent pas le motif de cessation d'emploi. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Cessations d'emploi, motif et lieu de travail



Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1991

ILRVAII	9D	rien

Total	991	148	T 055	067	9147	88E I	898 4	986 7
Démission	69	77	183	08	593	979	S6L I	790 I
Décès	9	E 0 35.00	24	L. Commission	85	34	64	LL
Fin de période déterminée	L87	04	t0t	997	080 I	331	1 385	1031
raison de santé	70	8	8 <i>L</i>	71	33	35	132	176
• volontaire ^b	19	35	293	113	085	567	164	L75
• âge ^a	ς	\$ 141 00	LI	L	17	23	128	94
Retraite								
Révocation de la nomination	0	0	3	0	7	0	7	I
Renvoi en cours de stage	ÞΙ	0	13	ς	23	8	07	89
abandon de poste	7	0	3	0	ς	0	L	6
 incompétence ou incapacité 	I	I	7	0	L	I	9	ς
• inconduite	I	I de la company	7	0	6	I	7	10
Renvoi								
(sauf mise en disponibilité)	эмпэМ	Édouard	Écosse	Brunswick	KCN)	(KCN)	(BCN)	KCN)
Motif de cessation d'emploi	-erre-	-prince-	Nouvelle-	Nouveau-	tuss)	Québec	oinsinO	lus)
		-np-ə[]			Onepec			Ontario

- les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, ⁸ Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et
- et qui reçoivent immédiatement une pension.
- fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et b Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les
- qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.
- précisent pas le motif de cessation d'emploi. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

398	867	6	t	81	06	EI
59	69	ς	ું€	7	. 2	I
104	₽L.	7	0	6	13	L
H	SIL 18 H	I	To a second	I	b	0
† 9	77	I	0	3	gII (I
911	011	0	0	7	65	Þ
9	1.7.1	0	50 · 1/20	I	⊕ I	0
0	0	: 0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0.1	0	10	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	÷0	0	0	0
68	68	t	0	I	L9	0
8	8	†	0	0	5.7	0
7	7	0	0	0	7	0
S	S	0	:0 :: 40	I	7	0
7	7 1	0	10	0	·I	0
7L	15	0	0	0	85	0
0	0	0	s ₀ 0 -2.	0		0
947	607	S	Þ	LI	23	EI
LS	- IS	I	£	7	0	I
102	ZL	7	§ 0	6	· II	L
9	.9	I	1	0	0	0
79	07	I	0	3	01	I
††	38	0	0 0	7	I	7
5	7	0	0	I	I	0
Total	Total partiel Hors de la RCN	Territoires -broV ub sest	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat- shewan

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie

professionnelle et le lieu de travail, 1991

Lieu de travail

Total global	t	LE	9	S	34	<i>L</i> 9	9£	95
Exploitation	0	SE	٤	I	9	9	I	0
Soutien administratif	٤	7	0	3	10	30	SI	01
Technique	I	0	I	0	7	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	SI	77	L	t
Scientifique et professionnelle	0	0	7	I	I	9	91	52
Gestion	0	0	0	0	0	3	0	0
Fous les motifs								
LetoT	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Décentralisation								
fstoT	0	0	0	0	3	0	Ţ	EI
Exploitation	0	0	0	0	7	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	I	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	I	13
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Privatisation								
Total	t	LE	9	S	15	L9	38	97
Exploitation	0	35	٤	I	7	9	I	0
Soutien administratif	ε	7	0	3	01	30	SI	10
Technique	I	0	I	0	7	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	τI	77	L	t
Scientifique et professionnelle	0	0	7	I	I	9	12	12
Gestion	0	0	0	0	0	ε	0	0
Réorganisation			0					*
Motif et atégorie professionnelle	-9TioT SyusM	-de-du- -erince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	(sauf (vauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	sdotinsM

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie

professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1991

ladolg latoT	071	81	7 <i>L</i> T	35	851	£'£\$	L07	L'9S	312	2,28	53	S'tI	392
Exploitation	SS	ς	ς	0	09	6,26	ç	L'L	09	٤,29	S	L'L	59
Soutien administratif	L	7	IL	77	II	9'01	66	t'68	81	0'54	97	0,25	70 I
Technique	†	7	ς	0	9	5,42	\$	5'57	6	8,18	7	18,2	I
Administration et service extérieur	61	9	LZ	12	52	1,95	36	6'09	97	6'12	81	1,82	79
Scientifique et professionnelle	IS	I	69	I	25	8,44	† 9	2,22	711	€,86	7	L'I	H
Gestion	†	0	I	0	Þ	0,08	1	0,02	S	0,001	0	0,0	-
Short les motifs													
IstoT	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0,0	0	0'0)
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0 .	0,0)
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0)
Technique	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0 .	0,0	0	0,0)
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0)
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0)
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0)
Oécentralisation													
LetoT	SE	0	23	I	35	5,65	t S	L'09	88	6'86	I	I'I	8
Exploitation	L	0	I	0	L	5,78	I	12,5	8	0,001	0	0,0	3
Soutien administratif	0	0	7	0	0	0,0	7	0,001	7	0,001	0	0,0	,
Technique	I	0	₽	0	1	0,02	₽	0,08	S	0,001	0	0,0	7
Administration et service extérieur	0	0	I	I	0	0,0	7	0,001	I.	0,02	I	0,08	Z
Scientifique et professionnelle	L7	0	St	0	. ZZ	3,75	St	5,29	7.5	0,001	0	0,0	77
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
noitsation													
ListoT	SOI	81	611	48	173	9'tt	153	t 'SS	† 77	2,18	79	8,81	77.0
Exploitation	87	ς	†	0	23	0,56	₹	0'L	25	2,19	S	8,8	19
Soutien administratif	L	7	69	77	. II	8,01	16	7,68	94	S'tL	97	25,5	105
Technique	3	7	I	0	S	6,68	I	L'91	†	L'99	7	5,55	9
Administration et service extérieur	61	9	97	11	52	6,04	TE	L'65	St	9,27	LI	4,72	79
Scientifique et professionnelle	77	Ţ	81	I	52	8,92	61	7,54	77	5,26	7	5'7	bb
Gestion	7	0	I	0	7	0,08	I	0,02	S	0,001	0	0,0	9
deorganisation													
dotif et atégorie professionnelle	-olgnA sənonq			Pranco- Prence	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	noH	səuu	Femn	səu	- Ноппп	sa	Femme	- S	odqolgnA	sau	Егансорр	sauc	

St

Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison.

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1991

IstoT	E09 I	849	828 I	106	157.7	7'57	67L7	8,48	3 442	8'89	09S I	2,15	700 S	0'001
Collège communautaire et cégep	539	86	9/2	<i>L</i> 91	TEE	2,54	£443	8,82	SIS	L'\$9	697	5,45	†8Z	L'ST
Université	1 39t	055	I 225	757	†16 I	9'57	2 286	t'tS	LZ6 Z	t'69	167 1	9,08	817 Þ	£'\$8
Maison d'enseignement	byoues	byoues	byoues	byoues	.N.	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%
	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-										~
	Hon	səwi	Fem	səw	шшоН	Sə	Lemn	sət	Anglopho	Sanc	Francop	səuou	10,1	al

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documen précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

3itonianon tanamonolounollo omanonona to sacitori-mole

Nominations et Programme d'enseignement coopératif Etudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1991

0'001	768 Þ	6'77	I 220	I'SL	3 672	t'0t	\$96 I	9'65	7067	LSS	80† I	659	2 243	IstoT
21,5	750 I	9'L	08	4,26	7.16	0,85	£6€	0,29	879	95	341	23	979	Collège communautaire et cégep
5'84	3 840	L'67	011	€'0∠	2 700	0,14	899 1	0'69	5 524	105	L90 I	989	8191	Université
%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	'N	byoues	byoues	byoues	byoues	Maison d'enseignement
										Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	
ls	toT	oues	Francoph	rones	lqolgnA	səu	Еешп	sət	шшоН	səu	Геш	səmi	поН	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

Nominations externes, diplômés d'université et secteur professionnel Dinlômés d'université nommés à des nostes de niveau d'agent selon le secte

Еетте

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Hommes

Anglophones

Francophones

IstoT

Еешшея

ls:	8TS (46I	87£	- 871	SIL	7'95	LSS	43,8	L68	5'04	SLE	5,62	1 274	0'001
d-supimono-	66	It	<i>†</i> 8	19	140	1'67	StI	6,02	183	7,49	701	8,25	587	\$777
oupitemno	t/L	05	77	II	124	0'64	33	21,0	96	1'19	19	6,88	LSI	17,3
ences pures et appliquées	18	23	05	ÞΙ	101	6'19	19	1,85	131	0,87	LE	22,0	891	13,2
récation et comptabilitéa	69	97	77		68	٤,62	69	L'E\$	501	5'99	53	5,55	851	17'4
vice extérieur	30	9	77	L	98	t'SS	67	9'77	25	0,08	13	0,02	59	I'S
nonstration	IZI	15	LSI	85	777	7,08	516	£'6t	678	1,27	601	6,42	0tt	34.5
	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco-	.N	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%

Comprend 20 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

Ноттев

Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

Vota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations externes, diptômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel Diptômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1991

\$6	61	09	57	tII	E'LS	58	L'7t	951	0'84	tt	0,22	777	0'001
53	L	SI	7	30	8,59	LI	3,98	38	6,08	6	1,91	Lt	2,12
ヤヤ	9	97	8	05	2,62	75	2,04	04		τI		18	8,75
87	9	LI	SI	34	5,12	35	5'87	97		17			1'07
-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA Anglo-	Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%
		Lem	mes	шшоН	sət	шшәД	Səl	Angloph				toT ———	ls
	Anglo-olgnA	73	73	73	Anglo- Franco- Anglo- Pranco- Pranc	Anglo- Phones ph	Anglo- Franco- Anglo- Anglo- Franco-	Anglo- Pranco- Anglo- Pranco- Phones	Anglo- Franco- Anglo- Pranco- Phones	Anglo- Pranco- Anglo- Pranco- Phones	Anglo- Franco- Anglo- Franco- Anglo- Franco- Phones	Anglo- Pranco- Anglo- Pranco- phones	Anglo- Franco- Anglo- Franco- Anglo- Franco- Phones

lota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations externes, diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1991

0,001	1 274	5'67	SLE	S'0L	<i>L</i> 68	8'87	LSS	7'99	SIL	841	878	461	815	0,001	130 104	SIE OL	684 65	Total
0'7	SZ SZ	0,81	t	0,48		0,04	10	0,09	SI	3	L	I	τI	0,0	0	0	0	Étranger ^b
£,2	49	5,4	3	5,26			77	2,78	St		50	I	ヤヤ	1,8	t/2 01	£6† \$	180 \$	Colombie- Britannique
6't	79	9°I	I	t'86	19	3,55	77	5,43	04	0	77	I	68	L'L	986 6	0715	9787	Alberta
E,E	77	2,4	_ i	9,76			41	2,82	74	0	<i>L</i> I	I	53	₽,€	かとか か	2 323	2111	Saskatchewan
8,5	87	1,2		6,76			81	5,29	30	0	81	I	67	7'7	2442	668 7	2 543	kdotinkM
22,3	\$87	9,2	91	7'76	897	5,54	123	L'9S	191	8	112	8	123	4.78	169 81	078 97	21 851	Ontario (sauf RCN)
S'61	647	6,78	7 6	1,28	124	7,84	120	8,12	179	Lt	7.5	LÞ	78	6'9	649 4	4 236	3413	Région de la Capitale nationale
1'97	332	8'69	231	30,2	100	L'tt	871	5,22	183	701	I tr	124	65	24,0	31 258	16 702	14 556	Grébec (sauf
7'7	18	t'8t	SI	9'15	91	8,42	LI	2,24	τI	L	10	8	9	7'7	TEI E	7L9 I	1463	Nouveau- Brunswick
I'S	59	7'9	₽	8'86	19	38,5	57	5,13	07	7	53	7	38	L't	890 9	375	7 693	Nouvelle-Écosse
* 0	5	0,0	0	0,001			7	0,02	I	0	7	0	I	€'0	674	597	991	ÎJe-du-Prince Edouard
2.600	0.0	0,0		0,001	OC	6,54	13	L'9S		0	EI	0	LI	6'I	7 436	1370	990 I	ЭчиэМ-эттэТ
**T	.N.	%	.N	%	.N.	%	'N	%	.N	Franco-	byoues		byoues	%	'N	Femmes	Hommes	Région
- 1	stoT	oues	Erancoph	oues	dqolgnA ———	səu	Естп	səu	шоН	тез	шэЭ	səu	шоН		IstoT			
						suc	itsnim	oN							ęsą	Diplôm		

a Les données pour les diplômés de 1990 proviennent de Statistique Canada. b Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la région où le demier démies à été décemé, le sexe ou le groupe linguistique.

Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1990 et 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations intérimaires selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

`	1	6	т	

Personnes

Membres de

201		02	01	201	CCL	* /	2 /0	Sect 1	0 22	53	1 66	OVC
						1661						
288 \$	3 430	87£ 7	t91 S	†10 6	L'07	6†1 €1	£'65	12 973	5,88	t6I 6	S'It	t07 77
187	145	011	76	I 325	0,78	707	0,81	168	5,72	£99		tss I
LIL	919	3 526	3 073	EEE 1	8'91	909 9	2,58	4 726	9,52	689 E		LL6 L
969	LLE	ZZZ	148	SLO I	I'7L	SLE	6,22	576	۲٬٤9			0St I
7 234	LISI	3 228	2 321	ISO t	7,24	6755	8,72	79LS	0,09			709 6
707	L67	740	115	666	6.87	325	1,92	776	7,69			755 1
051	25	St	81	707	Z'9L	£9	23,8	561	9,87		-	597
-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Бтапсо- Бтапсо-	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	IstoT
PH	səwwo	теЯ	səmı	шоН	sətut	Ееште	Si	dolgnA	səuo	Francoph	səuo	
	285 \$ 285 \$ 287 \$ 294 \$	285 S 182 S 182 S 182 S 184 S	Olgary O	2 285 3 430 2 318 2 164 2 218 2 21	1976 1978	Ogine Control Ogine Og	1661 167	1661 1661 1662 1664	Telegraphic Telegraphic	1661 1661 1662 1663 1664	Tell Tell	1661

IstoT	t65 t	7997	087 9	280 5	851 L	38,6	11 367	t'19	t/8 01	L'85	Lt9 L	E'IÞ	875 8I
Exploitation	509	390	711	† 9	L66	0.28	941	0,21	LIL	2,16	tSt	8.85	ELLI
Soutien administratif	119	857	2 7 9 3	8497	690 I	٤'91	2472	L'£8	3 404	0,22	3136	0,84	7ts 9
Technique	109	720	207	†II	158	9,27	321	p,72	808	6'89	198	1,15	ELII
Administration et service extérieur	2 045	1 204	7 860	2 144	3 249	7,68	\$00 \$	9'09	S06 7	t'6S	3 348	9'07	8 722
Scientifique et professionnelle	76S	517	724	23	813	E'11	327	L'87	848	す ' <i>†L</i>	767	25,6	0111
Gestion	132	It	25	12	941	E,ET	t9	L'97		6'LL	53	1,22	240

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

33 434	1,21	∠£0 ₱	6'7	I 623	S't	81S I	1'97	13 231	Total
EE	3,0	I	3,0	1	1'9	7	9'07	13	Territoires du Nord-Ouest
103	0,0	0	6°1	7	8'L	-8	6,22	75	дпкоп
22 Z	23.3	145	0,8	140	L't	110	1.95	168	Colombie-Britannique
028 2	2,01	887	4,2	89	7,4	19	L'9E	600 I	Alberta
1 822	5'9	611	0,1	81	€,8	125	1,22	076	Saskatchewan
740 I	9,11	124	4,8	98	1'6	86	6,75	585	RdotinsM
5867	8'07	019	7,9	781	I't	121	ε'6ε	I 102	Ontario (sauf RCN)
908 †1	7,01	785 I	9,4	089	5,4	899	5,42	608 S	Région de la Capitale nationale
885 5	8'6	675	7,8	504	2,5	741	8'77	2388	Québec(sauf RCN)
677	0,01	St	2,81	83	15,9	85	8,85	128	Nouveau-Brunswick
610 I	£,11	SII	5,11	411	4,3	77	0'07	325	Nouvelle-Écosse
8/1	9't1	97	6,08	SS	9'6	LI	0,52	68	lle-du-Prince-Édouard
787	12,3	35	0,61	LE	12,7	9£	1,82	69	Тепе-Меиуе
Mombre total des sandidats répertoriés	% des	.N	% des	'N	% des	'N	% des	'N	Région
	səlqisin s	sətinonim	spéesa	pandic	tonesa	Autoch	səw	Eemi	

a Voir Lexique, p. 77, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota: — En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le

1661 19 0661	unguisudue,
7007 0001	
en nombre et pourcentage, des nominations intérimaires selon le lieu de travail, le sexe et le gro-	Keparinon,
10TD al 19 ayes al Irevert ab rigil al goles somiographic against an experience	

breuob Hangard-ub-all	09	5	138	50	59	1,92	881	6°0L	861	8,88	52	7,11	223
ЭуцэИ-эттэТ	205	0	687	I	202	t'It	067	9,88	767	8'66	I	2,0	S67
							1661						
Total	288 5	3 430	8LE L	†9L S	†106	L'07	13 149	€'65	12 973	5,85	t6I 6	S'It	77 704
Étranger	I	I	I	0	7	L'99	I	5,55	7	L'99	I	5,55	
Térritoires du Nord-Ouest	18	L	77	0	38	٤'٤9	77	L'9E	23	٤,88	L	L'II)9
Ankon	91	0	SI	0	91	9'15	SI	t'8t	18:	0,001	0	0,0	32
Colombie-Britannique	797	9	604	LI	897	1,95	128	6'09	1811	1,86	73	6'I	607 I
Alberta	327	H	684	LI	338	9'77	954	t'LS	994	5'96	87	3,5	t6L
Saskatchewan	129	0	219	7	159	6'98	221	1,58	348	t'66	7	9'0	ISE
Manitoba	967	10	£\$\$	LE	908	4,85	067	9'19	67L	I't6	Lt	6,5	964
Ontario (sauf RCM)	L68	53	1216	96	096	0,24	1314	0,82	2113	t'86	671	9'9	7 7 7 9 4
Région de la Capitale nationale	2 377	1 583	3 229	3 168	096 €	3,85	00±9	8,13	909 \$	1,42	ISL 7	6'57	10 386
Québec (sauf RCN)	105	599 I	78	2 223	OLL I	4,54	Z 307	9,98	681	9,4	888 €	t'\$6	LL0 Þ
Nouveau-Brunswick	961	99	681	SSI	797	43,2	344	8,92	385	5,59	221	36,5	909
Nouvelle-Écosse	154	EI	346	41	ttt	8'75	998	7'57	084	٤'96	30	L'E	018
le-du-Prince-Édouard	124	71	717	97	881	36,2	243	8,59	178	5'68	04	5'01	185
5/ш5/П-	981	I	230	I	681	0'57	731	0,55	917	S'66	7.	5,0	07t
lievatt de travail	-olgnA sənonq	Franco- phones	Anglo-	Pranco-	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	lstoT
	РΗ	owwes	Гет	səu	шоН	mes	Бетте	S	dqolgnA	səuo	Francopl	səuot	
							0661						

IstoT	t6S t	7957	087 9	280 5	8ST L	9,8€	49£ II	t'19	7/8 OI	L'89	Lt9 L	£'I‡	875 8I
Étranger	L	9	Þ	0	EI	5,8T	t	23,5	II	L'+9	9	5,25	4I
Térritoires du Nord-Ouest	LZ	3	61	0	30	2,19	61	8,85	97	6,56	E.	1,0	67
Дпкои	SI	0	ÞΙ	0	SI	L'15	ÞΙ	٤'87	.67	0,001	0	0,0	67
Colombie-Britannique	607	ς	†69	81	tIt	8,98	217	7,59	1 103	0,86	53	0,2	1771
АІрепа	LSZ	9	077	17	597	36,5	197	2,59	L69	٤'96	LZ	L'E	974
Saskatchewan	150	7	961	7	155	1,85	861	6'19	916	8'86	t	2,1	320
Manitoba	243	SI	t9t	52	857	34,5	687	5,20	LOL	9'76	07	b 'S	LDL
Ontario (sauf RCN)	178	57	798	78	006	L'87	Lt6	5,13	I 733	6,56	EII	I'9	848 I
Région de la Capitale nationale	6†8 I	1127	2 598	899 7	9467	1,85	L97 S	6,59	レ ヤヤ ヤ	0,48	S6L E	0,84	\$ 744
Québec (sauf RCN)	18	672 I	69	980 7	1390	7,85	5 122	٤,13	051	ε'τ	3 3 3 6 5	L'S6	SISE
Nouveau-Brunswick	177	SL	177	144	707	L'77	771	£,72	724	L'ES	517	€'9₺	£14
Nouvelle-Écosse	323	01	798	SI	333	8'97	648	2,52	L89	5,86	\$7.	5,5	717
Île-du-Prince-Édouard	09	S	138	50	59	1,62	851	6,07	861	8,88	57	2,11	223
эчиэМ-эттэТ	502	0	687	I	202	p'17	067	9,88	767	8,66	I	2,0	S6t

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

linguistique, 1991 professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie

	Total global	3313	0'001	608 €	0,001	7 123	0'001
	N'ont pas à satisfaire	333	1,01	19	9'1	\$6E	5,8
catégories	Doivent satisfaire	<i>t</i> \$8	8,22	502	4,2	690 I	6'†1
Toutes les	Ont satisfait	5 126	7,49	3 243	0,56	049 S	9'64
	IstoT	99	0'001	130	0'001	581	0'001
	N'ont pas à satisfaire	9	6'01	7	S'I	8	٤,4
	Doivent satisfaire	91	1,62	6	6'9	SZ	S'EI
Exploitation	Ont satisfait	55	0'09	611	S'16	751	7,28
	IstoT	271	0'001	1 7 te	0'001	494 I	0'001
	N'ont pas à satisfaire	85	1,11	35.	9'7	06	I'S
litertainimba	Doivent satisfaire	125	7,62	78	9'9	734	13,2
Soutien	Dint satisfait	. 118	L'65	1135	6'06	E † † T	7,18
	Total	S61	0,001	370	0'001	595	0'001
	N'ont pas à satisfaire	31	6'51	ç	p'l	98	t'9
	Doivent satisfaire	19	35,8	81	6°t	78	S'tI
Technique	Ont satisfait	001	5,12	LTE	8'66	Ltt	1'64
	Total	7†\$ I	0'001	OLS I	0'001	3113	0,001
extérieur	N'ont pas à satisfaire	115	E'L	91	0,1	871	I't
et service	Doivent satisfaire	968	L'S7	99	2,4	797	8'71
Administration	Jistsijas InO	1 03¢	1'49	887 1	8'16	5252	0,18
	IstoT	868	0'001	393	0'001	986	0'001
	N'ont pas à satisfaire	97	8'L	3	8,0	67	0,2
professionnelle	Doivent satisfaire	591	8,72	87	1,7	£61	9'61
Scientifique et	ont satisfait	385	t't9	798	1,29	ヤヤム	S'SL
	IstoT	90t	0,001	100	0'001	905	0,001
	N'ont pas à satisfaire	08	L'61	3	0,5	83	t'9I
	Doivent satisfaire	19	0,21	7	0,2	63	12,5
noitest	fistsites inO	597	6.29	\$6	0,26	998	1,17
Catégorie ellennoisselorg	des titulàires en rapport avec les exigences du poste	'N	%	.N	%	'N	%
	Situation linguistique	lqolgnA	səuou	Francoph	səuo	stoT	-

précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique. - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situtation linguistique est connue. — Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs

Toutes les catégories

No Re

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative» Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1991

	Total	123	0'001	697	0'001	868	0'001
	Période déterminée	18	6'59	887	5,19	976	5'79
Exploitation	Durée indéterminée	45	1,45	081	5,85	777	S'LE
	Total	7 740	0'001	877 8	0'001	96† 0I	0'001
administratif	Période déterminée	S6S I	2,17	5.834	6'04	LSt L	0'14
Soutien	Durée indéterminée	249	8,82	7 3 3 4	1,62	3 039	0'67
	IstoT	†61	0'001	185	0'001	9LL	0'001
	Période déterminée	92	2,68	220	6,75	167	€,8€
Technique	Durée indéterminée	811	8'09	998	1,29	844	L'19
extérieur	Total	766 I	0'001	\$ 772	0'001	6 223	0'001
et service	Période déterminée	L8S	5,62	1 305	8,05	S68 T	3,05
noitstration	Durée indéterminée	1 40¢	5,07	2 923	7'69	4327	S'69
	IstoT	StS	0'001	600 I	0'001	955 I	0,001
professionnelle	Période déterminée	017	9,85	Ltt	٤'44	859	47,3
Scientifique et	Durée indéterminée	334	t'19	799	L'SS	468	L'LS
	IstoT	L97	0'001	941	0'001	Ett	0'001
	Période déterminée	3	I'I	Þ	5,3	L	9°I
Gestion	Durée indéterminée	797	6'86	172	L'L6	984	† '86
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	'N	%	.N	%	'N	%
		qolgnA	poues	Francop	pyoues	oT	lst

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

Total global

Période déterminée

Durée indéterminée

— Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

298 5

808 2

0'001

2,53

8'97

880 07

\$89 0I

00t 6

0'001

1,22

6'77

889 tI

\$60 8

1659

0'001

9°Lt

Erancophones	sənodqolgnA	Francophones	sənodaolanA	
səmətni anoit	enimoN	səmətxə anoitsni	moN	
linguistique uégorie professionnelle.	et internes selon la ca	nominations externes	et pourcentage, des	Nominations, catégorie Répartition, en nombre e les exigences linguistiqu

7 833	6'9L	7 322	1,52	E0E 0I	855 85	6'09	STERE	I'bc	910.69	016 66	0,001
SLt	2,28										
											5'9
									-		S'6
				***************************************							£'95
											Z°L
702	010	LOUI	6 89	1191	978 V	£ 90	13 584	7.87	057 81	880 07	2,02
QCC T	0,40	047	7'CI	AOC I	(00.1	4-60 /	OTI W	ofor			
											0,001
											8,21
				4					-		I,II
											S'69
											9'I
13	158	76	679	LE	011	8,91	Stt	2,08	955	£65	0,8
101 #	ato i		-6								
									\$76 tt	S6S 84	0,001
							105 1	1,24	3 330	84t E	7,7
			4		137	2,2	7L6 S	8,76	LII9	861 9	13,4
				2 270	22 532	6,49	1324	L'S	23 953	687 97	2,42
			9,59	. 77	60\$	2,62	I 232	8,07	1741	494 I	9€
773	30,5	605	5,69	ヤヤム	2 011	7,02	L0L L	€,67	tEL 6 .	96† 0I	51'9
† 76	4,58	181	9'91	IIII	L6L 7	€'94	†6† I	7,52	S67 9	9It L	0,001
t/L	8'69	32	30,2	101	308	0,07	132	30,0	0tt	Lts	S'L
I	2,3	77	L'L6	43	17	3,5	334	5'96	948	68£	5,3
808	8,76	18	2,2	L78	£\$0 t	0'96	071	0'7	4 227	€90 €	0'69
6	5,95	L	8,84	91	981	6,88	898	1.99	645	595	L'L
71	8'61	58	2,08	LO1	173	6,22	S67	1'7/	899		9'01
7 0 2 0 2 2	T'LL	865	8,22	7 6 4 2	13 064	5'99	069 9	3,55	t49 61	75 324	0,001
143	1,88	L9	9,15	213	332	8,57	811	7.97	0St		0,5
8	8'6	†L	7,06	78	70	9'7	054	t°46			8,5
L09 I	1'96	59	6,5	L89 I	0776	8'96	311				p'IS
7.1	1,28	77	6,75	LII	69† I	0,64	97.Ç I				0'tI
681	35,2	348	8'19	075	Z08 I	8,15					6,72
									027 7	200	0 20
0†0 I	9'81	587	4,12	1 337	8£6 Þ	L'EL	09/. I	£'97.	t-0/ 9	750.9	0,001
06	L'+9	6t	5,85								8'9
7	Z't		- Andrews	1/(11/01/01/01/01/01/01/01/01/01/01/01/01/0							Z't
878	6'76										t'LS
			1,600	CONTRACTOR DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT NAMED IN COLUMN TWO IS NOT THE PERSON NAMED IN COLUMN TRANSPORT							
											12,3
	,	011	0))	121	701	030	908	8 19	1 383	955 1	t'6I
\$7.	Q°/Q	71	+'7C	16	000	0601	(17	of arr	277.7	WAY Y	
											0,001
				4612-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-							S't
											2,0
											12,9
											6,84
V	ttt	8	L 99	12	263	0,13	891	0,68	154	Ett	38,85
·N	2/5	'N	%	Total	.N	%	.N	2/2	Total	'N	2/0
	\$24	9'E	687	8°LE 687 C'79 \$LF b'96 6b9 9'E b7 c'E L72 L'96 SE9 b'0b E01 9'65 TSI C'SI O'05 SL S'1E O'05 EL O'05 EL C'S1 O'05 SL S'26 O'1 E1 O'66 OET c'796 ST1 S'2E S'2E c'796 ST1 S'02 L c'796 ST1 S'02 E c'796 ST1 S'2E E c'149 b7 I'SE E1 S'62 OEO I S'02 L c'799 S S'2E E1 S'64 OEO I S'04 L c'708 S S'29 T'26 c'160 AU E'27 I c'161 C E'2 I c'162 E'3 I	OLL	1/2	Prist OCC 189 Prist OCC SEP OCC OCC	Section Sect	60t 89t 7 16s 12s 02L 8726 687 779 5Lt	270 0 60 th 89 th 1 68 th 128 th 0 LL 872 68 th 0 St. 869 8 th 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	

précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont

les exigences linguistiques du poste sont connues.

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de

1991, noinarimon

0'001	810 68	0'0	0	0,001	89† I	0'001	39 103	0'001	74 717	0'001	899 87	IstoT
9'0	967	0,0	0	6,8	98	0,0	0	2,1	567	2,0	711	Durée indéterminée à période déterminée
I'8	ISZ L	0,0	0	8,11	ELI	0,0	0	2,02	686 t	8,8	8407	Période déterminée à durée indéterminée
t'75	679 9t	0,0	0	٤'\$١	777	0,001	201 68	t,85	187 2	٤,9	105 1	Période déterminée à période déterminée
6,88	609 ÞE	0,0	0	1,76	886	0,0	0	2,22	13 634	t't8	796 61	Durée indéterminée à durée indéterminée
0,001	810 68	0,0	0	0,001	89† I	0'001	39 103	0,001	111 77	0'001	899 87	Total
Z'01	999 6	0,0	0	7,82	198	0,0	0	6,4	1213	3,15	787 L	Dans un autre groupe ou sous-groupe
ε'68	7St 6L	0,0	0	٤,14	L09	0,001	801 68	1,26	73 204	t'89	981 91	Dans un même groupe ou sous-groupe
0'001	810 68	0,0	0	0'001	89t I	0'001	39 103	0'001	L11 t7	0'001	899 87	LatoT
t't	756 €	0,0	0	0,12	309	0,0	0	0,01	5 463	6'7	6S1 1	Interministérielle
9'56	I80 S8	0,0	0	0,67	6511	0,001	39 103	0'06	22 254	1,29	57 209	Intraministérielle
%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	Mobilité professionnelle
	lstoT	Rétro- gradations		Mutations régressives		Reconductions		snoitetuM latérales ou stramaiologàb		suoi	tomorA	
		****			uo	itsnimor	t əb ətilsbol	N				

précisent pas la mobilité professionnelle ou la modalité de nomination. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

— Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la

mobilité professionnelle est connue.

Nominations et mode de sélection

1991, noinsnimon Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de

0'001	810 68	0.0	0	0,001	89† I	0,001	39 103	100,0	74717	0,001	899 £7	[stoT]
7'15	106 09	0,0	0	S'0L	1 033	6°9L	30 090	٤,89	16 860	12,4	5 926	 Autres modalités
L'8	1777	0,0	0	1,5	97	0,0	9	5,0	tII	8,15	67S L	Reclassification
												Sans concours
I'I	686	0,0	0	٤,0	t	£,1	167	t'I	6†£	9'0	bpl	• Affiche et répertoire
17,4	670 II	0,0	0	٤'8	122	1,71	049 9	5'11	2 845	6,8	1 386	• Réрепоіте
9'07	8EE 8T	0,0	0	8'41	197	8't	L98 T	£,81	0£\$ t	€'67	EL9 11	əfizit •
, 00	00007											Avec concours
%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Mode de sélection
	IstoT	-ortèA gradations		Mutations sevisesigèr		Reconductions		Mutations latérales ou déploiements		suo	tiomo14	
					uc	itsnimor	Modalité de 1	V				

précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

— Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le

processus de sélection est connu.

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

Februarie (1991)

lato	LI# 6	609 €	86L SI	841 01	130 81	4,88	t70 97	9'99	917 57	L'+9	13 787	5,25	COLCC
noitstiolqx	3 339	868	L99	273	7 7 7 7 7	8.18	746	18,2	900 7				£01 6£
outien administratif	661 E	8E9 I	17.617		948 7					S, TT	991 1	22.5	781 Z
scyuidne					************	18,4	21 454	9,18	118 817	6,09	10 432	7,95	26 315
	Lt/8	228	595	871	940 1	2,92	E47	8,04	1412	L'LL	90t	55.3	078 I
dministration et service térieur	874 I	119	1 363	683	7 004	2,12	666 I	8'87	1487	5'69	1 544	30,5	860 Þ
ollonnoissolorq to oupritinois	† \$\$	539	985	300	£6L	Z.7.t	988	8,28	1140	6,79	688	1,25	E89 I
estion	0	0	0	0	0	0,0	0	0.0	0	0,0	0	-	0
alfégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Franco- phones	Anglo-	Pranco-	.N	2/5	'N	%	.N	%	'N	%	IstoT 0
	шоН	səw	Ести	Səl	шшоН	sa	Еет	sə	ndqolgnA	səuo	Erancopho	sauc	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Réparition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le
groupe linguistique, 1991

00h I	0'97	385	0'1/	980 I	5,53	587	L'97	589	730	223	127	533	TatoT
89t I			£,18	183	12,0	7.7	0,88	861	9	17	98	191	Exploitation
225	7,81	74			1,58	StS	6,81	III	t91	185	38	£L	Soutien administratif
959	8,05	202	2,69	tSt					7	6	01	84	Technique
66	12,1	12	6,78	L8	1,11	II	6,88	88	C			173	ехтепецт
688	0,72	102	0,57	784	6'07	651	1,92	230	817	111	LS	221	Administration et service
					0,11	Y	2,88	LS	01	18	II	97	Scientifique et professionelle
86	21.4	12	9,87	LL	8,14	It		L3		0	0	I	Gestion
I	0.0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	1	0	0		1	Catégorie professionnelle
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco-	-olgnA sənonq	Franco-	-olgnA sənodq	allannoiseatorn aircoate
	səu	Francopho	səuo	hqolgnA	S	Еетте	se	шшоН	sə sə	Еет	səu	ттоН	

Nota :— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

				oogod attojo	ajopaco emo	осиноор о	64 044						
lstoT	0187	190 €	t66 L	994 1	†06 0I	1'97	194 71	6,52	15 834	6'99	L78 L	1,55	899 67
Exploitation	1310	t9E	6†I	SS	549 I	1,68	\$07	6,01	6St I	L'LL	617	22,3	648 I
Soutien administratif	719	373	197 8	2 430	9†0 I	I'SI	768 S	6'48	4 133	9,68			****************
Technique	SLSI	£6t	105	500	7 068	L'+L	104	5,25	*****************		2 803	4,04	0169
exterieur						LVL	102	556	2 076	0,27	869	0,25	2770
Administration et service	7 299	1 279	9E1 E	1 838	3 846	9,84	LL6 7	4,82	S07 2	L'+9	3117	5,25	8 823
Scientifique et professionnelle	1 439	L9t	049	812	906 I	2,89	888	8,15	5 109	S'SL	\$89	24,5	b(17
Gestion	872	\$8	4.7	07							209	SVC	7672
			t/L	25	363	9'84	66	21,4	322	2,97	110	8,52	797
Catégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənodq	Pranco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	Total
	шоН	гэш	Ести	səı	нот	Se	Lemm		AqolgnA	oues	Erancophones		
1991, supitstingnil													

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

sexe et le groupe linguistique, 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le

TetoT	28£ 7	310€	9468	908 8	10 417	7,24	14 290	8'15	£9£ 91	€'99	916.8	L'EE	74717
Exploitation	1 729	632	757	tS1	7 3 9 4	1,08	989	6,61	7 161	£,£7	984	7,62	7567
Soutien administratif	101 1	L19	875 S	3 722	1 722	9'51	787 6	4,48	1599	5,08	688 7	2,65	\$10 II
Technique	996	787	997	101	1 239	I'LL	198	6,22	1 222	1,97	585	23,9	-
Administration et service extérieur	7818	1 to 1	2 050		3 228	7,02	3 133	6,64	4 234	9,99	2 124	4,88	909 I 198 9
Scientifique et professionnelle	1 03 1	300	185	212	1881	5,29	864	S'LE	1 915	8'54	SIS	7,42	2129
Gestion	384	ttl	66	52	875	0,18	174	0'61	483	1,47	691	6,25	759
Catégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Pranco- Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шоН	mes	Еешп	sət	нот	se	Lemm	se	AqolgnA	sauc	Erancophones		

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

	groupe linguistique, 1991
a catégorie professionnelle, le sexe et	Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon

9[

IstoT	t01 t	800 I	3724	LVE I	2132	1'05	2115	6'67	EE8 7	6'94	7 322	1,52	10 303	
Exploitation	1136	707	661	98	S45 I.	1,28	732	6'71	1 338	8'78	740	2,21	785 I	
Soutien administratif	503	981	₱\$6 I	778	104	8,61	7 840	2,08	LSt 7	5,07	I 030	5,62	3 € 5	
Technique	149	123	187	19	591	0'69	343	0,15	\$ 76	4,88	181	9'91	IIII	
Administration et service extérieur	861 I	342	778	526	775 I	7,82	980 I	6,14	2 0 2 2	Z'LL	865	8,22	7 642	
Scientifique et professionnelle	\$6\$	142	Stt	ItI	738	L'SS	885	5,44	0001	9'84	283	4,12	755 I	
Gestion	50	8	ς	7	87	L'SL	6	24,3	52	9'19	12	32,4	18	
Catégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənodq	Franco- Prones	.N	%	'N	%	'N	%	'N	%	Total	
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	Femmes		sauc	s Etancophones			

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de — L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

810 68	I'bE	315.05	6'59	888 88	9'09	53 903	₽,6€	690 €€	LL# 07	E9E EE	888 6	761 S7	Total
10 243	9,52	2413	t'9L	608 L	2,71	65L T -	8,28	6448	881	1 569	576 I	0759	Exploitation
S76 bb	L'6E	94441	٤'09	SS0 LZ	8,28	ELI LE	2,71	1 152	15110	22 007	999 7	S to 5	Soutien administratif
\$67.9	73,7	767 I	٤'9٤	L6L 7	0,62	I 855	0,17	ILTT	187	1481	1 013	9St E	Technique
\$49 6I	2,88	069 9	5,88	13 064	25,2	10 268	8'47	868 6	3 602	6999	886 7	1019	Administration et service extérieur
t04.9	26,3	094 I	L'EL	886 7	0,68	5 913	0,19	L80 t	£\$L	898 I	710 I	3 070	Scientifique et professionnelle
SILI	0,25	647	0'54	988	0,02	553	0,08	768	05	ELI	575	٤99	Gestion
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Catégorie professionnelle
	səu	Francopho	səuc	Anglopho	Se	Lemm	sə	шшоН	es .	Lemm	səw	шоН	

précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

groupe linguistique, 1991

- première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Femmes

Hommes

Femmes

Total	t01 t	800 I	3724	LDE I	SEI S	1,08	2715	6'67	EE8 7	6'94	7 322	1,52	10 303
Stranger	34	15	32	91	97	6,84	87	1,12	99	Z,07	87	8,62	\$6
Territoires du Nord-Ouest	19	0	Lt	0	79	6'99	LÞ	1,54	801	100	0	0,0	-
дпкоп	38	0	tt	I	88	8°St	St	2,42	78	8'86	1	2,1	601
Colombie-Britannique	ELS	7	L8t	L	SLS	9,52	L67	t'9t	090 I	2,66		8,0	£8
Alberta	007	٤	587	II	†0†	8'77	L67	2,22	L88	t'86	6	9,1	7.40 I
увгувтеремви	130	0	145	7	0£1	t'Lt	ttl	9,28	7L7	£,99			116
Radotinsly	L77	II	248		738	2,74	997	8,22	SLÞ	t, 40	7	7,0	SLZ
Ontario (sauf RCN)	866	tt	706	±S	740 I	L'15	646	6,84			87	9,2	S0S
Ségion de la Capitale nationale	0\$6	Ltt	788	919	90† I	2,84	E15 I	8,12	868 I	1,26	86	6'7	2 034
Suebec (sauf RCN)	97	430	55	855	LLt	p, pp	L69	9,55	1 832	£,£8	I 063	7,88	5 636
Youveau-Brunswick	123	87	t/L	53	172	I'LS	- distance in the second		64	t'L	886	9,26	t40 I
Vouvelle-Ecosse	370	01	717	9	380		173	45,9	261	1,88	101	6,88	106
le-du-Prince-Edouard	73	1				6,69	220	7,88	185	8,79	91	L,2	909
erre-Neuve			35	ς	74	2,78	07	62,5	85	9'06	9	4,6	19
	981	0	86	1	136	6°LS	66	1,24	734	9,66	Ι	t '0	235
lievart 9b u9i.	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Pranco-	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%	IstoT

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Hommes

- première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27

Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe

Territoires du Nord-Ouest

Colombie-Britannique

дикоп

Alberta

Manitoba

Saskatchewan

1991, Jugustique, 1991											
	Н	səwwo	Гет	səu	шшоН	S9:	Femme	Se	hqolgnA	səuo	Francopho
Lieu de travail	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N
Тетге-Меиче	1127	7	166	ς	1130	2,52	966	8,84	2118	L'66	L
le-du-Prince-Édouard	210	61	987	07	575	32,5	9 <i>L</i> t	5,76	919	9'16	65
Nouvelle-Écosse	2 255	87	2 019	96	7 306	1,22	2117	6°L7	4274	L'96	ttl
Nouveau-Brunswick	989	575	\$08	955	L98	6,88	1981	1'19	Itt I	L'+9	S8L
Québec (sauf RCN)	389	118 1	967	688 6	2 201	34,6	1786	4,23	\$88	6,2	14 120
Région de la Capitale nationale	8 043	80t t	10 274	8156	12 465	38,6	018 61	t'19	818.81	8,92	13 926
Ontario (sauf RCN)	5 248	181	755 L	872	6Et S	0,04	8518	0'09	12 802	t't6	6SL
()						0 20	0010	0 37	0000	L 50	SVI

LL# 07

0

12

COL

690 SE

130

16E

058 1

CLII

1,54

6'8t

E'17

t'7t

8,85

8,98

315 05

1,45

S'I Þ

E't

9'5

7,54 1'76

4.8

€,0

oues

810 68

667

997

898

\$108

ILL t

€05 T

388 E 619 EI

187 TE

Sto SI 877 7 LTt t

SOL

9717 Lotal 6'59

6'19

5,89

L'66

L'86

6'86

888 88

76I

998

L06 L

819 t

587 1

Anglophones

Francophones

9'09

6,98

1,88

9,78

2,19

7,09

€06 €5

041

981

917

919 7

706

OOT 7

E9E EE

512

072 t

9887

t/.0.7

168

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique. L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne : B10V Infolal 888 6

75

t

07

25 192

1.6

671

998 8

1812

134

865

- première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 510) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1990 et 1991

Isdolg IstoT	609 II	109 96	60t 80I	10 303	810 68	015 66
• Saisonnier	578	088	094	122	321	ללל
Temps partiel	698	996 7	3 340	6Lt	t6L7	187 €
Temps plein	11 005	69 66	104 784	1046	\$68 \$8	L9L S6
Toutes les modalités d'emploi						
IsioT	117 5	064 87	0t1 tS	2882	L60 LÞ	93 050
• Saisonnier	3	13	41	01	77	34
Temps partiel	731	2270	505 7	198	2 1 2 7	7 254
• Temps plein	\$ 03¢	705 97	019 15	08t S	716 77	287 05
Période déterminée						
Total	1169	ISL Lt	991 19	£## #	41 883	701 91
• Saisonnier	777	715	LEL	III	567	L0#
Temps partiel	138	869	758	411	LE9	954
Temps plein	876 S	0ts 9t	689 79	4215	156 07	45 239
Durée indéterminée						
Modalité d'emploi	Ехієттея	Internes	IntoT	Externes	Internes	Total
		0661			1661	

précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Nominations et catégorie professionnelle

la modalité de nomination, 1990 et 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et

0661

Modalité de nomination Nominations internes

21 ZCI 1 0'0 0 1'0 I 0'0 0 9'7 ZCS 0'7 ZCS v' 4'0 1

			021	00	037	, .	0	0.0	ı	1.0	0	0.0	C211	61
							51	166						
Total	609 11	0'001	891 47	0'001	77S L7	0'001	110 01	0,001	848 I	0,001	t	0,001	60t 80I	0,001
Exploitation	1 783	15.4	2 242	8,3	619 8	1,51	6 122	15,3	721	13.6	7	0.08	St0 tI	0,EI
Soutien administratif	3 185	2,72	\$66 L	7,62	S88 II	7,54	SLL 97	6'99	\$28	I'St	I	0,25,0	974 05	8'97
Technique	928 1	6,11	3 221	6,11	1 823	L'9	664 I	S't	ItI	9'/.	0		S01 8	8,7
Administration et service extérieur	69₹ €	6'67	6 722	8,25	87£ L	7,92	984 €	5,6	t05	5,72	1	0,25	L88 77	0,52
Scientifique et professionnelle	LILI	8'†1	3 242	6'11	7 321	5,8	1 259	8,5	411	6,9	0		986 8	£,8
Gestion	69	9,0	9tL	1,2	99Þ	L'I	0	0,0	I	1.0	0		787 I	7'1
Categorie professionnelle	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	N.	%	.N	%	.N	%
	mətxə		itomor4	suo	latérales msiolqàb		Reconduc	snoii	Mutatio		Ketro		зюТ	I

Mutations

LataT	10 303	1000	899 86	0.001	LILTC	0.001	59 103	0.001	89t I	0,001	0	0.0	01S 66	0'001
Exploitation	1 584	t'SI	648 I	6.7	7 9 5 2	6,11	L81 S	13,3	572	15,3	0	0,0	It8 II	6,11
Soutien administratif	3 262	L'+E	0169	٤'67	tio II	9'77	56 315	٤٬٢٥	999	L't+	0	0,0	S6S 8Þ	6'87
Technique	IIII	8,01	0112	7,11	909 I	2,8	I 850	L't	66	/.'9	0	0,0	9174	
Administration et service extérieur	7497	L'S7	8 873	8,78	1989	L'S7	860 Þ	5'01	386	5,92	0	0,0	\$5£ 77	5'77
Scientifique et professionnelle	1 335	0,81	76L Z	8,11	5 1 2 9	9,8	I 683	٤,4	86	L'9	0	0,0	750 8	1,8
Gestion	15	+'O	70tz	0'7	700	0,2	0	0,0	T	140		010		-6-

précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

internes (à l'exception des rétrogradations : 4 en 1990 et aucune en 1991). — Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations

catégorie professionnelle est connue. — Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

et le groupe linguistique, 1991

194 88	545	8 782	S'SL	7Lt S7	13,2	t 453	8,88	80£ 67	6†I I	3 304	9ET L	77 168	Total
788 I	6,14	68L	1,88	760 I	8,8	591	2,19	LILI	04	\$6	617	L66	Travaux publics
4 173	7,02	758	£,97	3 270	0,ε	177	0,76	100 7	52	<i>L</i> 6	L78	3 173	Transports
96	2,42	25	8'57	ヤヤ	2,42	25	8'57	77	98	91	91	87	Statistique Canada
2 620	34,9	696 1	1'59	099 €	12,0	949	0,88	776 T	163	213	96L I	741 8	Service correctionnel du Canada
87	9'84	77	4,12	9	4,12	9	9'84	77	3	٤	61	٤	Secrétariat du Gouverneur général
*	0,001	Þ	0,0	0	0,0	0	0,001	Þ	0	0	7	0	Secrétariat d'État du Canada
817	5,61	69	2,58	348	0,24	881	0,88	730	8	180	19	891	Santé nationale et Bien-être social
887	L'\$E	100	6,29	881	9'5	91	t't6	717	L	6	٤6	641	Revenu national (Impôt)
<u>16</u>	0,88	78 85	0,70	\$9	13,4	£1.	9,8	18	I	12	16	ES	Revenu national (Douanes et Accise)
699	6,2	91.	1'46	243	3,0	LI	0'76	745	I	91	SI	L75	Pêches et Océans
S	0,08	₽	0,02	1	0,02	1	0,08	Þ	I	0	3	I	Office national de l'énergie
ε	0,0	0	0,001	3	0,0	0	0,001	8	0	0	0	3	Justice
I	0,001	I	0,0	0	0,0	.0.	0,001	1	0	0	I	0	Investissement Canada
t	0,08	7	0,02	7	25,0	1	0,27	ε	I	0	I	7	Industrie, Sciences et Technologie
321	1,71	SS	6,28	997	L, T <u>2</u>	68	£,27	737	H	87	ヤヤ	881	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
08	0,02	91	0,08	19	0,01	8	0'06	77	I	L	SI	LS	Forêts
6	L'99	9	5,55	٤	5,55	ε	L'99	9	7	I	7	7	Finances
1 390	12,3	ILI	L'L8	1 219	8'6	136	2,06	1 524	H	125	091	⊅60 I	Environnement
StT	8,55	67	2,69	96	I't	9	6,26	681	7	†	Lt	76	Énergie, Mines et Ressources
83	1,85	30	6,59	23	8,01	6	7,68	†L	ヤ	S	97	87	Emploi et Immigration
15 322	8,21	2 428	2,48	12 894	4,41	2 210	9,28	13 112	332	878 I	960 7	91011	Défense nationale (fonctionnaires)
EI	7'69	6	8,05	t	0,0	0	0,001	EI	0	0	6	†	Cour suprême du Canada
II	6'06	01	1,6	I	1'6	Land Control	6'06	10	I	0	6	Ţ	Cour fédérale du Canada
7	0,02	1	0,02	1	0,0	0	0,001	7	0	0	ī	I	Cour canadienne de l'impôt
LZ	t'tt	15	9,88	SI	0,0	0	0,001	LZ	0	0	12	SI	Consommateurs et Sociétés
ī	0,001	1	0,0	0	0,0	0	0,001	1	0	0	I	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
St	7,4,4	II	9'54	\$5	2,2	I	8'46	tt	0	I	H	33	Communications
17	2,97	91	8,62	S.	8'7	I	2,29	.07	I	0	IS	ς	Commission de la fonction publique
140	6'L	П	1,29	671	4,11	91	9,88	124	I	15	10	114	Commission canadienne des grains
7	0,08	1	0,08	I	0,0	0	0,001	7	0	0	I	Ī	Commissariat aux langues officielles
3	100,0	3	0,0	0	0,0	0	0,001	3	0	0	3	0	Centre canadien de gestion
L	<i>L</i> '\$8	9	14,3	1	0,0	0	0,001	L	0	0	9	I	Bureau du Directeur général des élections
01	0,04	7	0,09	9	0,0	0	0,001	10	0	0	<i>b</i>	9	Bureau du Conseil privé
I	0,0	0	0,001		0,0	0	0,001	1	0	0	0	Į .	Bureau des relations fédérales-provinciales
7	0,02	1	0,02	1	0,001	7	0,0	0	I	I	0	0	Bibliothèque nationale du Canada
77	5,24	01	5,48	12	0,0	0	0,001	77	0	0	10	17	Archives nationales du Canada
980 I	2,66	617	8,88	198	28,5	310	2,17	9LL	214	96	505	172	Approvisionnements et Services
77L	6,28	765	L'LI	128	1,54	115	6'95	IIt	238	EL	356	55	Anciens combattants
SLO I	6,81	182	1,88	٤68	Z, T	LL	8,26	866	13	† 9	691	678	développement international Agriculture
ε	0,001	E	0,0	0	0,0	0	0,001	ε	0	0	ξ	0	canadienne de Agence canadienne de
IE	5,8	7	2,56	67	2,24	ÞΙ	8,42	LI	0	ÞΙ	7	SI	Affaires indiennes et du Nord
69	2,42	35	8,24	LZ	4,5	7	9'96	LS	I	I	15	56	Affaires extérieures
Total	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N		-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənonq	
	səu	tsucophoi	H sən	onqolgnA		Бетте	S	Homme	çs	Еешш	səm	шоН	

précisent pas le groupe linguistique. Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la SL8 19 1'tE 101 17 6'S9 ESL 0t

2,58

£99 IS

première langue officielle est connue.

IstoT

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis aur le total des fonctionnaires dont la

3 540

699 9

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

ATTICKEN TO A TO THE POST OF T	3///		9015		616.01	5 91	199 15	2.58	£27 0£	6.29	101 17	LAE	SL8 19
combattants Tribunal de l'aviation civile)			7 0	0	0,0	7	0,001	0	0,0	7	0,001	7
Tribunal d'appel des anciens		0	1	t 0	I	L'9	14	٤,٤9	H	£,£7	†	7,62	SI
Tribunal canadien du commerce extérieur	7		7	EI t	7	2,01	Lī	5,68	9	9,15	13	† '89	61
Travaux publics	StI	t9 !	507	t7t 6	500	9,21	1133	4,48	758	9.59	887	4,85	7†8 I
lisveTT	77	13	11	751 8	35	12,3	520	L'L8	132	t'Lt	120	9'75	587
Transports	724	122)\$9 I	LOL (LLE	8,51	Z 321	7,98	₹06 I	L'69	678	5,05	7 734
Statistique Canada	503	191	779	08t t	798	24.8	110¢	Z.2 <i>T</i>	478	5,95	149	43.7	89† I
Solliciteur général	9	6	38	Lt (SI	6'11	98	1.28	St	9'77	95	4.88	101
Service correctionnel du Canada	LS	77	398	503	18	9,8	1751	t't6	576	7,59	LZS	5.85	7St I
Secrétariat du Gouverneur général	7	9)	23	8	9'17	67	t'8L	8	9,12	67	7'8L	15
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	S)	9 (S	5'57	9	5,42	0	0,0	II	0,001	II
Secrétariat d'État du Canada	32	95	EtI	£67 8	88	12,2	989	8'48	SLI	2,4,2	675	8°5L	t77
Secrétariat canadien	0	0)	1 (0	0,0	I	0,001	0	0,0	1	0,001	T
Santé nationale et Bien-être social	t/E	507	846 I	Et/L 8	583	9,71	2723	4,28	7 327	2,17	756	8.82	90€ €
Revenu national (Impôt)	968	325	119 8	1812	1 248	7,81	1648	٤,18	4513	9'19	7917	32,4	649 9
Revenu national (Douanes et Accise)	76€	181	006 I	887	872	L'LI	889 7	6,28	7 2 2 9 4	2,07	716	8,62	3 266
Protection civile Canada	t	I	EI	01	5	6'11	53	1,28	LI	L'09	II	ε, 6ε	87
Pêches et Océans	94	17	Lts	£61 .	L6	9,11	0tL	4,88	623	t, 4T	717	25,6	<u>7E8</u>
Office national des transports	8	τI	35	75	77	20.2	L8	8,67	£4	4,95	99	9,09	601
Office national de l'énergie	₽	٤	LE	tī .	L	12,1	IS	6,78	I+	L'0L	LI	5,62	85
Multiculturalisme et Citoyenneté	L7	٤	76	LE :	30	6,81	159	1,18	611	8,47	07	2,22	6SI
Justice	07	17	687		19	6,01	200	1,68	376	9,88	737	t'It	199
Investissement Canada	t	0	91		7	1,21	67	6,78	220	9,09			
Industrie, Sciences et Technologie	35	07	157		SL	2,51	087	2,38	987	2,12	13	7,65	EE
Greffe du Tribunal de la concurrence	0		I		7	0,02	7	0,02	I	25,0	£ 89C	0,27	\$22
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	134	85	7 034	†6 †	761	I'L	2 528	6,26	2 168	L'6L	252	5,02	2 720
Forêts	H	8	104	89	61	6'6	7.11	1,06	SII	7,09	94	8,65	161
Finances	L1	17	88	159	38	6,41	LIZ	1,28	SOI	7'17	051	8,82	557
Environnement	130	89	988	S0t	861	8,81	1 747	6,88	996	1,78	£Lt	6.25	Ott I
Énergie, Mines et Ressources	103	75	975	500	LSI	2,12	282	8'84	6Lt .	9'79	763	4,25	77/
Emploi et Immigration	890 I	† \$\$	9 7 9 2 9 2	3 239	1 622	9'71	505 6	t'S8	EEE L	6,29	£6L £	1,45	721 11
Diversification de l'économie de l'Ouest	S	I	95	10	9	٤,8	99	L'16	19	7,48	II	5,21	77
Défense nationale (fonctionnaires)	6†0 I	345	5 234	205 I	₹6£ I	1,71	0749	6,28	6 283	E.TT	1 820	7,22	8 134
Cour suprême du Canada	t	ς	L	35	6	9,71	7t	t'78	II	9,12	07	t.87	IS
Cour fédérale du Canada	3	12	74	67	74	7,42	27	E'SL	LZ	8,72	04	2,27	16
Cour canadienne de l'impôt	3	L	01	32	01	7,61	77	8,08	EI I3	0,22	68	0,27	75
Consommateurs et Sociétés	25	09	797	987	112	0,71	848	0,58	\$1¢	9'47	948	4,28	099
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	I	7	0	0,0	ξ ;	0,001	I	5,55	7	L'99	3
Conseil du Trésor (Secrétariat)	S	L	33	07	12	4,01	103	9'68	38	0,55	LL	0,76	CYY
Contrôleur général)	I	0	7	01	1	L'L	103	5,29	35	1,52	01	6'94	113
Conseil de la radiodiffusion et des félécommunications canadiennes	01	SI	35	<i>†</i> \$	52	6,12	68	1,87	St	2,95	69	5,09	114
- Ministère	-olgnA sənodq	Franco-		Franco-	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шоН	шег	Гепп	nes	Нотте	8	Femmes		iodqolgnA	səti	онфоэньт	sau	

717 01

195 LI 180 tE

Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique Répartition. en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère. le sexe et le groupe linguistique, 1991

I	0,0	0	0,001	Ι	0,0	0	0,001	1 .	0	0	0	I	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
7	0,02	I	0,02	I	0,001	7	0,0	0	I	I	0	0	Conseil d'examen du prix des médicaments
St	ε'ε∠	33	L'97	12	L'98	68	£,£1	9	LZ	12	9	0	Conseil canadien des relations du travail
IZS	25,2	7.1.7	8'47	549	1,78	tSt ·	6,21	L9 /	243	211	67	38	Communications
611	€,04	87	L'6S	IL &	1,68	901	6,01	13	I t	59	L	9	Commission nationale des libérations conditionnelles
LI	L'L	I	6,26	12	9'04	15	t'67	\$ 5	I	8	0	Þ	Commission mixte internationale
7	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	7	0	0	0	Commission du droit d'auteur
IS	9'04	98	4,62	SI	t'8L	0t	9,12	11	67	II	L	†	Commission des relations de travail dans la fonction publique
7	0,02	Para constant	0,02	1 0%	0,001	7	0,0	0	I	Ī	0	0	Commission de révision des marchés publics
17	7,28	. 81	14,3	€ .	0,18	LI §	0,61	⊅	SI	7	ξ	I	Commission de réforme du droit du Canada
SSS	9,78	375	32,4	180	8,88	787	13,2	£L 3	377	122	87	57	Commission de la fonction publique
307	36,2	III	8,59	961	S'9L	235	23,5	77	1/8	ISI	LZ	St	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
23	7,12	S	€,87	81	٤,19	12.00	L'8	37///2	t	LI	Ī	I	Commission canadienne des pensions
601	1,01	II	6,68	86	1,88	96	6'11	E1 8	01	98	I	12	Commission canadienne des grains
79	٤,13	38	7,85	74	6,58	25	1'91	201 %	35	LI	3	L	Commission canadienne des droits de la personne
Lī	L'+9	II .	5,25	9	2,88	SI .	8,11	T 190	01	ς	I	I	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
817	٤,٤8	0t %	<i>L</i> '91	8 12	I'LL	. LE //	6,22	H W	32	ς	8	3	Commissariat aux langues officielles
77	5,26	7.1	S't	I	5,29	17	5,4	I S	70	Ţ.	I	0	Centre canadien de gestion
54	L'16	77	ε,8	7	2,97	61	8,02	, S , A	61	0	3	7	Bureau du Directeur général des élections
SLI	4,62	t01	9'07	IL	t'SL	132	24,6	£4 .	87	†S	56	LI	Bureau du Conseil privé
12	8,88	L	L'It	S	L'99	8	5,55	\$. 50	9	7	1	3	provinciales Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
30	L'99	50	5,55	01	0,06	L7 00	0,01	E %	81	6	7	I	des pensions Bureau des relations fédérales-
09	7,12	13	£,87	Lt /	L'96	. 85	Ε,ξ	7	12	97			Bureau de services juridiques
SI	0'09	6	0,04	9	6,59	ÞΙ	L'9	I	6	S	0	I	l'Office du transport du grain Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
10	0,01	I. I.	0,06	6	0,001	. 01	0,0	0, 1/2	I	6	0	0	Bureau de l'administrateur de
† 	0,02	7	0,02	7	0,27	3	72,0		I	7	I	0	Bureau d'information des consommateurs sur la taxe sur les produits et services
09	0,22	33	0,24	LZ	0,08	87	20,0	12	97	77	L	S	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
807	€,74	86	L'7S	601	6,97	091	1,52	84	83	LL	12	35	Bibliothèque nationale du Canada
587	1,84	LEI	6,12	148	8,22	691	7,44	971 4	06	69	Lt	61	Archives nationales du Canada
874 E	6,24	tLS I	L'+S	⊅ 06 I	S'tL	7 290	25,55	888	1711	6171	403	\$87	Approvisionnements et Services
1 254	23,6	967	t'9L	8\$6	7,18	1 024	£,81	230	539	287	LS	173	Anciens combattants
149 1	9,62	t6t	4,07	941 I	9,78	t9t [12,4	202	714	970 [LL	130	Agriculture
Lt	0,29	97	95,0	14	7'68	77	9'01	5	17	⊅ I	S	0	économique du Canada atlantique Agence spatiale canadienne
102	2,04	I†	8,62	19	2,19	£6	8,8	6	25	99	<i>t</i>	S	développement international Agence de promotion Agence du Canada atlantique
324	2,77	720	22,8	<i>\$L</i>	L'L8	784	12,3	07	577	65	72	SI	canadien Agence canadienne de dévelopmement international
S10 I	24,8	727	75,2	£9L	2,88	868	5,11	711	217	7/0	35	309	Affaires extérieures Affaires indiennes et du Nord
1 605	9,85	\$79	1.10	186	1,17	1111	6,82	t9t	69t	672 phones	l 22 byoues	byoues	Ministère
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N		-olgnA 29godq	Franco-		·
	sət	rancophoi	y səu	onqolgnA	5	Femme	S	Нотте	591	Естт	səu	шоН	

Hommes

Ееште

Hommes

səuoqdoj∄u∀

Francophones

Femmes

précisent pas le groupe linguistique.

 Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le

groupe linguistique, 1991

	поН	səmr	Lemn	səu	нот	SS	Femme	s	nodqolgnA	səu	Francophor	sət	
ereinistère	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
faires extérieures	124	61	52	13	143	0,67	88	0,12	671	82,3	35	<i>L</i> ' <i>L</i> I	181
faires indiennes et du Nord nadien	104	10	53	6	· ÞII 😤	8'79	79	2,25	LSI	7,68	61	8,01	941
veloppement international	I	ς	I	L	9	6,24	8	I'LS	7	14,3	15	L'\$8	τI
gence spatiale canadienne	91	L	0	0	24	0,001	0	0,0	91	9'69	L	₹'0€	74
ericulture	7907	009	689		7 997	L'9L	608	23,3	1072	6°LL	89 <i>L</i>	1,22	E74 E
ciens combattants	L	13	L7.	97	70	4,72	23	9,27	34	9'97	68	4,52	EL
oprovisionnements et Services	67	81	12		L9	£,27	77	7,42	19	5,89	82	386	68
chives nationales du Canada	97	97	33		7L	8,22	LS	7,44,2	6L	7,13	05	8,85	67I
bliothèque nationale du Canada rreau canadien d'enquête sur les	9	3	53	77	6	1,61	LÞ	6,58	67	8,12	LZ	2,84	95
cidents de transport et de la curité des transports	102	74	10	I	176	0,26	II	0,8	112	8,18	52	18,2	LEI
rreau de services juridiques s pensions	0	0	7	I	0	0,0	ε	0,001	7	L'99	<u> </u>	5,55	ε
reau du Commissaire à la agistrature fédérale	0	0	0	7	. 0	0,0	7	0,001	0	0,0	7	0,001	ζ
ireau du Conseil privé	S	₽	9	t	6	t'Lt	01	9,22	II	6°LS	. 8	1,24	51
rreau du Directeur général des	3	12	0	8	SI	2,23	8	8,45	ε	0,81	70	0,78	57
entre canadien de gestion	0	I	0		1	0,08	1	0,02	0	0,0	7	0,001	
eangast aux langues selles	0	0	0	I	0	0,0	330 773	0,001	0	0,0	I	0,001	
mmissariats à l'information et a protection de la vie privée	0	0	I	0	0	0,0	1	0,001	1	0,001	0	0,0	
ommission canadienne des bits de la personne	7	Ī	7	I	ε	0,08	3	0,02	Þ	L'99	7	5,55	
mmission canadienne des ains	305	81	LL	I	323	2,08	84	5,61	385	٤,29	61	L't	0t
omission de l'immigration et statut de réfugié	8	L	14	7	\$1	4,84	91	9,12	55 55	0,17	6	0,62	3
mmission de la fonction blique	01	SI	13	13	52	0,64	52	0,12	53	I'St	78	6,42	S
ommission de réforme du droit Canada	0	0	ĭ	I	0	0,0	7	0,001	SI (SS)	0,02	I	0,02	-
ommission des relations travail dans la nction publique	0	3	0	I	€ 3	0,27	1	52,0	0	0,0	*	0,001	
ommission mixte internationale	7	0	ī	0	7	L'99	I	5,55	ε	0,001	0	0,0	
ommission nationale des sérations conditionnelles	I	0	0	0	I	0,001	0	0,0	I	0,001	0	0,0	
ommunications	155	123	LS		tSt	5,88	IL	2,51	388	6°EL_	LEI	1,62	75
onseil d'examen du prix s médicaments	0	I	0	7	1-70	5,55	7,132	L'99	0	0,0	€ 3	0,001	
onseil de la radiodiffusion et sa télécommunications nadiennes	7	7	†	I	t	かか	S	9,22	9	L'99	3	5,55	
onseil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)	0	I	I	Ţ		ε,εε	7	L'99 ·	1	E,EE .	7	L'99	
onseil du Trésor (Secrétariat)	<u>†</u>		7		9	7,64	L	8,52	9	7,64	L	8,52	I
onsommateurs et Sociétés	724		30		344	2,19	EE	8,8	187	€,27	66	7,4,7	LE
our canadienne de l'impôt	0		ε		7	0,25,0	9	0,27	3	2,78	S	62,5	
our fédérale du Canada	ς	7	81	I :	6	1,25	61	6'19	53	1,28	\$	6'11	7
our suprême du Canada	71	t	10	10	91	かか	07	9,88	77	1,13	τI	6,85	3
éfense nationale onctionnaires)	L66 I	263	ILI	243	095 7	6,26	717	L'L	2 168	2,87	909	8,12	LLZ
iversification de l'économie de Duest	I	0	Į	Ţ	1 12	£, E.E	2	L'99	7	L'99	I	8,88	
notisingimml to toldm	50		54		34	٤,64	35	7,02	ヤヤ	8,53	52	2,98	9
nergie. Mines et Ressources	L8t	203	134	6S 1	069	1,87	193	6,12	179	٤,07	797	L'67	38
nvironnement	685 I	155	967	SL S	1 920	8,58	175	7,91	288 I	6,28	901	L'LI	57.7
inances	H	ς	10	ς (91	9,18	SI	48,4	71	L'L9	10	32,3	

158 49	E,IE	t\$0 I7	L'89	987 9t	L'St	LLL OE	54,3	t15 98	SLIOI	26 293	648 OI	25 693	IstoT
>	0,02	7	0,02	7	0,27	3	0,25	Ī	I	7	I	0	Tribunal de l'aviation civile
ÞĪ.	9'87	ħ	4,17	01	4,17	01	9,82	t	7	9	0	<i>t</i>	Tribunal d'appel des anciens combattants
6E	L'87	61	5,12	70	0,68	23	0,14	91	14	6	ς	II	Tribunal canadien du commerce extérieur
1 857	0,72	£67	0,87	1 33¢	€,04	TET	L'65	060 1	707	533	687	108	Travaux publics
LSt	3,2,2	191	8'19	967	6,24	961	1,72	197	SL	121	98	SLI	lisvaTT
r68 7	2.6.2	8 <i>SL</i>	8,57	2 136	6'tt	1 300	1,22	765 I	398	586	565	1 501	Transports
₹40 I	2.75	00t	8.29	tL9	9,14	Ltt	4,88	<i>L</i> 79	581	797	512	717	Statistique Canada
ItI	L'LZ	68	£,27	701	9'67	04	4,02	IL	52	St	ÞΙ	LS	Solliciteur général
7 7 7 7 7 7	0,25	ILL	0,29	1641	L'SE	984	64,3	9111	667	L84	7.17	776	Service correctionnel du Canada
It	£,94	61	7,52	77	£,89	87	7,15	13	13	SI	9	L	Secrétariat du Gouverneur général
6	6,88	8	1,11	I	L'99	9	ε,εε	3	S	I.	3	0	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
149 I	0,17	781 I	0,62	187	9'09	1 013	4,65	859	127	767	997	761	Secrétariat d'État du Canada
S	0'09	ε	0,04	7	0,04	. 7	0,09	3	I	I	7	I	Secrétariat canadien
028 I	8,92	155	2,07	1 298	0,68	160 I	0,14	6SL	955	ISL	212	Lts	Santé nationale et Bien-être social
£66 6	8,22	7887	7,47	EITL	€,84	4 823	L'15	5172	1 292	155 5	I 290	3 882	Revenu national (Impôt)
L87 8	6,22	9†6 I	1,77	1759	0,85	3 226	0,29	2 261	<i>L</i> 99	7 229	6LZ I	3 982	Revenu national (Douanes et
99	18,2	01	8,18	54	25,55	ÞΙ	S'tL	It ·	3	11	L	75	Protection civile Canada
846	8,72	272	7,27	90 <i>L</i>	6,78	ILE	1,28	L09	123	248	671	8St	Pêches et Océans
572	9,54	86	4,88	127	9.12	911	4,84	601	ts.	79	tt	59	Office national des transports
89	1,91	EI	6,08	55	41,2	28	8,82	07	9	77	L	33	Office national de l'énergie
201	4,15	33	9,89	7.1	1,72	09	45,9	St	70	07	13	32	Multiculturalisme et Citoyenneté
210	7,24	\$6	8,42	SII	2,88	139	8,88	.IL	63	94	32	68	Justice
19	25,5	13	S'\$L	38	1,54	77	6,88	67	L	SI	9	23	Investissement Canada
I 258	9,45	432	4,28	822	9,75	£773	4,28	287	201	172	234	155	concurrence Industrie, Sciences et Technologie
L	4,17	ς	9,82	7	4,17	\$	9,82	7	ς	0	0	7	(fonctionnaues) Greffe du Tribunal de la
157	26,3	99	Γ,εΓ	281	0,72	143	0,84	801	Lt	96	61	68	Foreis Gendarmerie royale du Canada (forctionnaires)
L77	1,85	78	6,59	StI	1,04	16	6,68	136	35	95	Lt	68	Finances
tIZ	€,8€	78	L'19	132	6,82	126	I'It	88	67	LL	33	55	Environnement
627 I	9,15	945	4,88	1 183	2,54	757	5,82	LL6	172	187	275	707	Energie, Mines et Ressources
119	8,85	720	2.18	468	9.02	326	t'6t	318	140	981	011	508	Emploi et Immigration
12 718	1,48	4 332	6,29	488 8	1,22	6 623	6'47	\$60.9	2 1 2 7	56t t	7 502	3 889	l'Ouest
991	t'S	6	9'76	LSI	3,25	65	5,49	201	L	25	378	StE I	(fonctionnaures) Diversification de l'économie de
SLS 7	8,45	689	2,27	1 936	1,88	852	6'99	I 723	197	165			Cour suprême du Canada Défense nationale
ÞΙ	6,43	6	7,25	5	I'LS	8	6,24	9	9	7	£	3	Cour fédérale du Canada
128	8,54	95	5,62	7.2	0,72	73	0,54	\$\$	31	77	57	30	Cour canadienne de l'impôt
97	0,02	23	0,08	23	54,3	52	L'St	21	11	14	17	6	Consommateurs et Sociétés
813	5,04	379	5,62	181	1,24	342	6,72	9	991	941	163	308	des produits de terme
8	0,02	†	0,08	₽	25,0	7	0,27	9	I	ı	ί	ζ	Conseil national de commercialisation
755	34,1	SII	6'59	777	5,12	ELI	L'87	191	89	105	Lt	LII	Conseil du Trésor (Secrétariat)
04	1,72	61	6°7L	IS	0,04	87	0,09	77	8	70	II	15	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
223	6,84	601	1,12	†II	8'67	111	2,02	112	<i>L</i> 9	tt	74	02	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
IstoT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	Phones eranco-	Anglo- I	-оэпет- Ртапсо-	-olgnA sənodq	Ministère
	291	Етапсорһоі	<2	yuglophon	4	Femmes	\$	Нотте	62	Гетт	sət	птоН	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguisfiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique Répartition. en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991

Photo distributes extérieures estérieures estérieures et du Nord distributes et du Nord distributes et du Sord distributes et de Sord dis	92+1 42+ 42+ 43+ 43+ 43+ 43+ 43+ 43+ 43+ 43	791 47 881 451 888		56 051 11 77	295 LST 11 611 S9E 818 76Z 1	0,27 0,27 0,27 0,27 0,27	618 648 07 79 L87 LSL E08 N	0,85 0,85 0,85 0,85 0,85	69t Z 158 267 99Z I 267 99Z I 767 158	\$\frac{1}{2}\$\$\fra	062 716 81 94 LSE 606 EOS	6,82 6,82 6,82 6,82 6,82 6,82 6,82 6,82	LILE LEIOT LEIOT LEIOT LEIOT LE LEIOT LE LEIOT LEI
Faires extérieures faires indiennes et du Nord nadien ence canadienne de rece canadienne de rece de infernational ence de promotion ence de Canada atlantique	254 256 256 256 221 241 249 256 266 276 276 276 276 276 276 276 276 27	791 47 881 451 888	#77# 868 † 00# 811 709 858	56 120 11 77 691 851 851	795 LSL 11 611 598 818 767 1	0,27 0,28 0,88 0,88 0,88	61S 6+S 07 79 L87 LSL	0,84 0,24 6,45 0,44 0,44 0,84	567 567 567 567 567	0,27 4,08 6,47 6,85 1,87 7,87	608 608 608 608	0,82 0,82 0,27 4,22 0,27 6,52 0,27 6,52 0,27	180 I 906 I 16 181 759 545 I 564 I
faires indiennes et du Nord nadien ence canadienne de (veloppenent international ence de promorion ence de promorion	256 265 26 26 26	791 47 881 751	777 868 † 07	\$6 0\$1 11 77 691	79S LSL 11 611 59E	0,82 0,82 0,22	61S 64S 07 79 L87	0'8t 0'7t 5't9 6't6	158 666 7 - 251	2,24 0,85 0,85 7,87	957 216 81 310 310 310	8,42 0,27 72,0 6,82 9,82	180 I 90£ I 1£ 181
ence canadienne de /eloppement international ence de promotion ence de Canada atlantique	256 265 26 26 26	791 47 47 881	777 868 † 07	\$6 0\$1 11 77 691	79S LSL 11 611 59E	0,82 0,82 0,22	61S 64S 07 79	0,24 6,45 6,48	158 666 7 -251	7.87 0.82 0.82	312 312 312 3130	25,4 72,0 23,9 21,3	181 605 1 180 1
ence de promotion promique du Canada atlantique	265 £	791 L	777 868 †	96 091	79S LSL	35.5 0,82 0,22	61S 64S 07	0,24 0,24	158 £66 <i>L</i>	1,87 7,87	312	72.0 23,9 21,3	180 I 906 I IE
	265 £	791 L	777 868 †	96 091	79S LSL	35.5 0,82 0,22	61S 64S 07	0,24	158 £66	L'8L	312	23,9	180 I 90£ I
	265 265	132	424	\$6	795	0,22	615	0,84	158	L'8L	230	21,3	180 I
riculture													
	9451	049	866	877	9116	T,TZ	1251	42.3	6977	4,88	1 548	9 28	LILE
	OLLY			010	9+17							9,88	
chives nationales du Canada	£L	35	53	43	801	6,22	96	I'Lt	126	8,13	84	2,85	†07
oliothèque nationale du Canada reau canadien d'enquête sur	61	EI	17	6	32	9'15	30	t'8t	07	5,49	77	3,25	79
accidents de transport et la sécurité des transports reau d'information des	ς	6	81	91	ÞΙ	7,62	34	8,07	23	6'27	57	1,22	87
nsommateurs sur la taxe les produits et services	t	I	0	I	ç	£,£8	Ţ	<i>L</i> '9I	†	L'99	7	5,55	9
reau de l'administrateur de Affice du transport du grain reau de la Coordonnatrice,	6	0	7	0	6	7,69	*	8,05	EI	0,001	0	0,0	EI
nation de la femme reau de services juridiques	I	I	SI	10	7	t 'L	52	9,26	91	٤,92	II	L'07	LT
s bensions	t	7	Lī	I	9	0,22	18	0,27	17	5,78	3	12,5	\$ 7
neau des relations fédérales- niciales seau du Commissaire à la	L	0	8	8	L	4,05	91	9'69	SI	2,29	8	8,45	53
agistrature fédérale	I	٤	7	7	†	0,02	₽	0,02	3	5,75	S	5,29	8
ireau du Conseil privé	57	52	77	05	IS	L'SE	76	£'†9	<i>L</i> 9	6'97	94	1,52	E†I
rreau du Directeur général des	7	01	9	SI	12	4,88	7.1	9,59	8	2,42	52	8,27	33
entre canadien de gestion	0	6	01	77	6	6,02	34	1'64	01	5,52	33	L'9L	Et
ommissariat aux langues ficielles	61	32	61	87	15	52,0	Lt .	0,84	88 : 38	8,88	09	2,13	86
ommissariats à l'information et a protection de la vie privée	17	01	01	8	18	٤,٤٥	81	۲,9٤	18	6,59	81	۲,9٤	6t
onts de la personne	43	LI	75	77	09	8'77	⊅ L	2,22	\$6	6'04	68	1,62	134
ommission canadienne des ains	31	7	71	7	33	٤,73	91	7,28	St	8,19	7	2,8	6t
ommission canadienne des	I	0	7	0	I	٤,٤٤	7	L'99	ε	0,001	0	0,0	3
ommission de l'immigration et statut de réfugié	601	77	911	\$9	ISI	S'S7	181	5,42	572	8'19	701	32,2	755
ommission de la fonction iblique	681	187	532	780	ILE	6'17	SIS	1,82	424	6°L†	797	1,22	988
nomission de réforme du droit Canada Canadission de révision des	Ţ	7	ξ	S	ε	5,72	8 .	L'7L	<i>t</i> .	7,98	L	9,£9	H
archés publics	I	0	0	I (I	0,02	I	0,02	ī	0,02	ī	0,08	7
travail dans la netion publique	6	71 (Lī	tI ,	- 23	9,24	15	t,72	97	1,84	87	6,12	PS
ommission du droit d'auteur	0				0	0,0	Ţ	0,001	I	0,001	0	0,0	I
elsnoisement internationale	7		3	I s	7	5,55	7	L'99	ç	٤,٤8	I	<i>L</i> '9I	9
ommission nationale des pérations conditionnelles	LZ	SI I	IS	Et	74	6,05	† 6	1'69	84	4,72	85	9,24	136
ommunications	707	871 7	981	961	320	8'47	382	2,22	388	0,52	344	0'47	732
onseil canadien des relations du avail)	L 9	9	† I 9	13	4,68	50	9'09	15	4,88	17	9,59	33
onseil d'examen du prix se médicaments	7	0 t	8	5 8	ヤ	23,5	13	5,87	12	9,07	S	7 '67	II
onseil de contrôle des :nseignements relatifs aux iatières dangereuses		1 1	7	0 †	7	6,66	*	L'99	ς	6,68	I	7,81	

090 t7	23,5	689 8	S'9L	\$7£ 8I	6'97	SLt 9	1,57	S85 LI	708 I	L99 t	288 E	707 E1	fetoT
1	0,0	0	0,001	I	0,001	1 42	0,0	0	0	I	0	0	Tribunal d'appel des anciens combattants
OI.	30,0	3	0,07	L	0,04	t	0,09	9	ī	3	7	<i>t</i>	Tribunal canadien du commerce extérieur
							wto.c	CII	17	£9	138	LE9	Travaux publics
658	2,81	651	2,18	007	8,6	78	2,06	SLL	E	LI	17	St	Travail
LL	2,91	SI	2,08	79	0,62	50	0,47	LS	23	6t	143	232	Transports
LtL	22,2	991	8,77	185	9'6	7.1	4,06	SL9		750	461	203	Statistique Canada
1 013	0,82	784	72,0	67 <i>L</i>	9,08	313	1,69	700	I	8	7	8	Solliciteur général
61	8.21	3	2,48	91	t'Lt	6	9,28	01		072	124	877	Service correctionnel du Canada
723	4,82	205	9,17	815	2,84	158	5,12	372		9	6	Ç	Secrétariat d'Etat du Canada
57	0,88	14	0,44	11	0,44	H	0,88	71	S	756	591	984	social
2 013	1,91	323	6,58	889 I	2,22	IIII	8,44	706	158				Santé nationale et Bien-être
₹85 €	5,45	LL8	S'SL	5072	2,81	٤99	2,18	7 920	158	505	617	7 200	Accise) Revenu national (Impôt)
1 253	1,52	067	6,97	£96	25,9	325	1.47	876	96	575	t61	t£7	Revenu national (Douanes et
9911	12,6	LtI	t,78	610 1	9,91	t6I	4,88	7.16	67	591	118	<i>t</i> 58	Pêches et Océans
84	6,92	17	1,57	LS	1,25	52	6,78	53	L	81	ÞΙ	68	Office national des transports
IL.	7,91	tI t	6,08	LS	6,81	17	1,58	65	ς	L	6	05	Office national de l'énergie
E	0.0	0	0,001	3	0,0	0	0,001	ξ	0	0	0	٤	Multiculturalisme et Citoyenneté
-	2,62	301	8,07	087	8,85	007	2,19	169	132	897	691	797	Justice
1 031	0,01	102	0,06	6	0,02	S	0,08	S	0	ς	I	t	Investissement Canada
01	2,28	61	8,79	07	7,52	71	£,97	St	S	6	τI	18	Industrie, Sciences et Technologie
65	0,0	0	0,001	I	0,001	I	0,0	0	0	I	0	0	Greffe du tribunal de la concurrence
SE SE	1,71	9	6,28	67	L'St	91	5,42	61	ξ	13	3	91	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
	1507	79	9'18	340	L'6	68	٤'06	363	9	33	95	708	Forêts
707	t'SI	£9	0.87	223	5.05	48	7,99	700	61	89	tt	SSI	Finances
187	55.0	ME-11	4,08	169 1	6,81	330	7,88	00L I	LL	253	320	878 I	Environnement
2 030	9,91	268	8,87	860 I	1,91	224	6,58	0411	89	951	528	776	Énergie, Mines et Ressources
76E I	21.12	967	1,69	041	5,95	68	7.59	951	7.1	89	tS	701	Emploi et Immigration
245	0,0	0	0,001	£	5,55	1 4	L'99	5	0	I	0	7	Diversification de l'économie de l'Ouest
It8 I	0,62	533	0,17	1 308	5,12	365	L'8L	6tt I	<i>L</i> 91	225	398	1 083	Défense nationale (fonctionnaires)
0=			0,88	II	0,07	τI	30,0	9	9	8	ξ	3	Cour suprême du Canada
07	0,24	6	0,08	I	100.0	7	0,0	0	I	I	0	0	Cour fédérale du Canada
7	0.02			881	5,72	69	2,27	781	97	£†	Lε	StI	Consommateurs et Sociétés
157	25,1	69	6'74	97	9,82	01	t'14	57	7	8	L	18	Conseil du Trésor (Secrétariat)
38	L'ST	6	74,3		0,25	I	0,27	ξ.	0	I	0	٤	Contrôleur général)
†	0,0	0	0,001	t							7	61	canadiennes Conseil du Trésor (Bureau du
87	1,7	7	6,26	97	25,0	L	0,27	12	0	L		01	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications
IstoT	%	.N	1/5	.N	%	'N	%	'N	byoues tsuco-	Anglo- I	Franco- phones	-olgnA sənodq	- 919teiniM
	sa	зисорноп	iii sən	odqolgnA		Femmes		Hommes	Se	Ееппп	sət	шшоН	

1,57

L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique. Total 388€

13 707

499 t

708 I

première langue officielle est connue. — Les pourcenlages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

		səttit	Ест	001	шшон	60	Lemme	0	odqolgnA		Егапсорьс		
	-olgnA	Franco-	-olgnA		.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
inistère ffaires extérieures	32 byoues	Spones	byouce	5 byoues	07	4,17	91	9'87	67	S,78	L	12,5	99
faires indiennes et du Nord nadien	988	97	597	8	395	Z,TZ	1/2	42,8	669	9Ԡ6	\$8	<i>p</i> ' <i>S</i>	633
gence canadienne de veloppement international	IS	33	8	ÞΙ	78	2,67	77	8,02	69	L'SS	Lt	5,44	901
gence de promotion onomique du Canada atlantique	3	I	Ţ	0	Þ	0,08	1.00	0,02	. †	0,08	I m	20,02	S
gence spatiale canadienne	Lt	L	7	0	88	L'\$6	t	€'₽	6t	2,78	L	2,21	76
griculture	1 462	326	303	III	06L I	2,18	tlt .	8,81	S9L I	2,08	LET	8,91	7 704
nciens combattants	LS	St	601	502	201	5,42	314	S'SL	991	6,65	057	1,08	77
pprovisionnements et Services	13	- B1	9	£	89 71	t,28	6	6,46	61	1,57	72	20,3	115
rchives nationales du Canada	05	81	16	67	LS	32,2	150	8,76	131	0,47	97	0,62	LLI
Diothèque nationale du Canada a secidents de transport et la sécurité des transports la sécurité des transports	81	I	I	<i>t</i>	61	Z'6L	\$	8,02	61	Z, 6T	S	8,02	77
ureau d'information des nsommateurs sur la taxe sur les oduits et services	0	Ī	I	0	T	0,02	1	0,02	1	0,02	I	0,02	7
ureau de l'administrateur de Office du transport du grain	7	0	I	0	7	L'99	L	٤,٤٤	ε	0,001	0	0,0	ε
ureau de la Coordonnatrice, tuation de la femme	0	0	I	0	0	0,0	T e f	0,001	40.00	0,001	0	0,0	Ī.
ureau de services juridiques des	61	ς	12	3	24	2,13	12	38,5	18	S'6L	8 - 12	20,5	£ 3
ureau des relations fédérales- rovinciales	3	0	7	7	٤	6,24	Þ	I'LS	ς	⊅ 'I∠	7	9,82	
ureau du Commissaire à la agistrature fédérale	7	3	7	I	ς	2,28	3	2,78	Þ	0,02	†	0,02	
ureau du Conseil privé	3	Ţ	0		Þ	L'99	7	5,55	ε	0,02	٤	0,02	f
ureau du Directeur général des ections	I	I	I	0	7	L'99	1	€,€€	7	L'99	ī	£,EE	
entre canadien de gestion	3	I	7		t	L'99	7	5,55	S	ε,ε8	I	L'91	
ommissariat aux langues Treielles	0	I	7	0	1	ε,εε	7	L'99	7	L'99	I San	ε,εε	
ommissariats à l'information et la protection de la vie privée	7	I .	0	0	3	0,001	0	0,0	7	L'99	1	5,55	3
ommission canadienne des	I	7	<i>t</i>	Ī	ε	2,75	ς	5,28	S	5,28	8	2,78	3
ommission canadienne des	15	0	6	I	18	9°\$L	01 .6	7,42	07	9'46	Link	4,2	It
ommission canadienne des	I	0	0	0	. S = 8 HE	0,001	0 555	0,0	I	0,001	0	0,0	
ommission de l'immigration et u statut de réfugié	10	3	14	†	13	6'17	81	1,82	54	t'LL	L	22,6	3
ommission de la fonction ublique	07	601	19	184	6†I	8,75	542	7,29	101	9,22	567	4,47	39.
ommission de réforme du droit u Canada	0	7	I	0	7 :8	L'99	1 - 12	5,55	I a	5,55	7 - 22	L'99	;
ommission des relations e travail dans la onction publique	7	Ţ	I	0	ε	0,27	1 772	0,25,0	3	0,27	1 ::	25,0	7
ommission du droit d'auteur	0		0		Too	0,001	0	0,0	0	0,0	I	0,001	
commission mixte internationale	8	0	0		01	6,06	1	1'6	8	0,001	0	0,0	ī
Dérations conditionnelles	0		79 <u>7</u> 7		763	0,0	7 39	0,001	7 220	8,27	78	2,72	300
Conseil canadien des relations du svail	ĭ	0	7	7	1	0,02	†	0,08	3.	0'09	7	0,04	
Conseil d'examen du prix	<i>t</i>		1	0	S	. ε,ε8	T H	<i>L</i> '91	.\$	£,£8	1	<i>L</i> '91	
es médicaments													

4313	2,52	1 000	8'94	3313	1'91	969	6,58	419 €		t75		5 789	IstoT
)1	0,08	3	0,07	L	0,01	I	0.06	6	0	I	3	9	Tribunal canadien du commerce extérieur
EI	7,02	87	€'6∠	L01	9'51	17	<i>t</i> ' <i>t</i> 8	tII	L	† I		66	Travaux publics
32	9,12	8	t'8L	67	1,25	13	6'19	74	3	10	ς	61	lisvaTT
723	9,81	Lt	4,18	506	2,11	57	2,88	224	8	71	98	185	Transports
84	5'07	91	5.67	79	1,41	H	6,28	<i>L</i> 9	3	8	13	ts	Statistique Canada
15	1'91	S	6,88	97	32,3	01	L'L9	71	7	8	3	81	Solliciteur général
46	0,88	35	0'19	59	10,3	10	L'68		t	9	87	65	Service correctionnel du Canada
t	0,25	I	0,27	3	0,25,0	. I	0,27	ε	0	I	I	7	Secrétariat du Gouverneur général
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	. I		0	0	I	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
L9	€, €4	67	L'95	38	5,45	53	L'S9	77	9		23	7.7	Secrétariat canadien Secrétariat d'État du Canada
1	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	. [0	0	0	I	Socrétariat canadien
ISI	2,81	87	2,18	123	30,5	97	s'69	501	6	LE	61	98	Santé nationale et Bien-être
9†1	4.72	07	75.6	901	9,6	14	1 ,06	132	3	II	7.5	\$6	Revenu national (Impôt)
LII	53,9	87	1,87	68	4,21	81	9'78	66	9	17	77	LL	Revenu national (Douanes et Accise)
6	1,11	I	6,88	8	1,11	1 :	6,88	8	0	I	I	L	Protection civile Canada
176	9,02	. 50	t'6L	100	I'L	6	6,26	LII	7	L	74	66	Pêches et Océans
97	6'97	L	1,57	61	7,61	S	8,08	17	I	7	9	SI	Office national des transports
EI	1,52	3	6'91	01	t'SI	7	9'78	.11	7	0	I	10	Office national de l'énergie
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	1	Multiculturalisme et Citoyenneté
61	1,24	8	6,72	.11	5,62	S	L'EL	†I	0	5	8	9	lustice
EI	L'L	I	5,26	12	7,21	7	9'78	. 11	0	7	I	10	nvestissement Canada
977	7,12	67	€,87	LLI	15,4	87	9,78	861	t	77	St	153	ndustrie, Sciences et Technologie
I	0,0	0	0,001	1	0,001	I	0,0	0	0	Ţ	0	0	Greffe du Tribunal de la
I	0,001	I	0,0	0	0,0	0	0,001	1 ;	0	0	I	0	Forêts Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
14	23,5	8	5,97	97	6,2	7	I't6	32	I	I	L	52	inances grêts
112	1,91	81	6,58	† 6	8,6	II	2,06	101	L	10	71	1/8	instronnement
977	6,61	St	1,08	181	5,21	35	5,48	161.	L	78	38	153	
139	9,12	30	4,87	601	7.6	13	9.06	156	Ξ.	01	Z	66	imploi et Immigration înergie, Mines et Ressources
183	5.72	05	T.2T	133	7,91	98	£,08	LtI	6	L7	- It	901	
30	L'9	7	٤,٤9	87	L'91) S	£,£8	252	I	7	Ĭ.	77	fonctionnaires) Jiversification de l'économie de Ouest
801	4,61	21	9,08	L8 .	13,0	14	0,78	† 6	7	15	61	SL	Octense nationale
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Cour suprême du Canada
L	0,0	0	0,001	L	0,0	0	0,001	L	0	0	0	L	Jour fédérale du Canada
7	0,001	7	0.0	0	0,0	0	0,001	7	0	0	7	0	Jour canadienne de l'impôt
LL	8,02	91	2,97	19	8,02	91	2,97	19	*	12	12	67	Consommateurs et Sociétés
I	0,0	0	0,001	I. I	0,0	0	0,001	, I	, 0	0	0	I	onseil national de ommercialisation des produits e ferme
751	23,0	35	0,77	LII	7,52	36	£'9 <i>L</i>	911	8	87	LZ	68	Conseil du Trésor (Secrétariat)
87	25,0	12	0,27	98	0,25,0	12	0,27	36	Ş	L	L	67	onseil du Trésor (Bureau du Jonesi)
97	L'L	7	6,26	\$7₹	1,52	9	6'9L	70	I	S	I	61	onseil de la radiodiffusion et es télécommunications anadiennes
IstoT	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N		-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	eréseinil
	sat	тапсорћог	H 85	nodqolgnA 		Femmes	S	-	Sa	Еешт	səu	шоН	

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1991 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

				nodqolgnA		Lemmes				Femm	тиез		
Total	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	byoues	səuoqd	phones	-olgnA sənonq	Ministère
	9.22	101	1,77	058	S, T	30	5,29	450	8	97	96	324	Maires extérieures Maires indiennes et du Nord
081	35,6	32	2,78	8S	7,81 7,81	30	£,£8 4,48	9L:	£	LZ LZ	72	130	anadien Agence canadienne de
St	7,62	12	£,£7	33				HE 30181	,			IS	Agence de promotion, léveloppement international
61	1,12	71	6,87	SI	6,8 2,01	7	2,68	LT It	Ī	E 3	11	30	conomique du Canada atlantique
651	5,91	18	2,08	128	8,81	77	2,68	137	ξ .	61	58	601	Agence spatiale canadienne Agriculture
BE	1,12	8	6,87	30	13,2	ς	8'98	33	3	7	\$	87	Anciens combattants
807	7,02	£\$	€'6∠	591	£,81	38	7,18	071	ς	33	38	132	Approvisionnements et Services
70	0,21	3	0,28	LI	25,0	ç	0,27	SI	I	t	7	13	Archives nationales du Canada
8	2,78	ε	5,29	ç	0,08	Þ	0,02	t	I	ε	7	7	Sibliothèque nationale du Canada
6	1,11	. 1	6,88	8	1,11	1	6,88	8	I	0	0	8	Sureau canadien d'enquête sur es accidents de transport et le la sécurité des transports
S	0,0	0	0,001	S	0,02	I	0,08	Þ	0	I	0	₽	Sureau de l'administrateur de Office du transport du grain
t	0,27	3. E	0,22	I	0,001	4	0,0	0	ε	I	0	0	Sureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
0t	0,04	91	0,09	54	30,0	17	0,07	87	7	8	12	91	Bureau des relations édérales-provinciales Bureau du Commissaire à la
-	L'99	7	5,55	1	5,55	-1	L'99	2	0	Ī	7	0	nagistrature fédérale
25	2,22	. 71	8'11	77	6,85	71	1,16	33	3	81	6	74	Bureau du Conseil privé
	0,09	ε	0,04	7	0,02	1	0,08	Þ	0	I	ξ	I	Sureau du Directeur général des Slections
	5,55	T. Carlot	L'99	2	0,0	0	0,001	ε	0	0	Ţ	7	Bureau du surintendant des institutions financières
1	5,24	S	5,48	9	4,85	Þ	9,59	L	7	7	3	t	Centre canadien de gestion
	0,02	I -	0,02	(L)***:	0,0	0	100,0	7	0	0	I	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada Commissariat aux langues
1	7'69	6	8,05	Þ	⊅'SI	7	9't8	11	0	7	6	7	Commissariat aux langues officielles
;	0,09	£	0,04	7	0,04	7	0,09	3:	7	0	ī	7	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
1	0,22	7	0,27	9	S'LE	ε	5,28	ς	0	3	7	3	Commission canadienne des droits de la personne Commission canadienne des
)	0,0	0	0,001	9	0,0	. 0	0,001	9	0	0	0	9	grains Commission de l'immigration et
3	12,5	I	2,78	L	12,5	I	S'L8	L	0	I	I	9	du statut de réfugié
S	t 'I t	77	9,88	34	6,75	77	1,28	98.	6	13	SI	17	publique Commission des plaintes du
:	0,02	1 3	0,02	1-21-2	0,0	0	0,001		0	0	I	I	public contre la Gendarmerie royale du Canada
,	6,24	3	1,72	, †	0,0	0	0,001	L	0	0	3	t	Commission des relations de travail dans la fonction publique
	0,001	T. Di	0,0	0	0,0	0	0,001	T A	0	0	I	0	Commission du droit d'auteur
	0,0	0	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Commission mixte internationale
I	9,82	†	p'11	01	7,12	ε	9'84	-11	I	7	3	8	Commission nationale des libérations conditionnelles
II	5,75	It.	L'79	69	0,02	77	0,08	88	H	II	30	85	Communications des relations du
	0,22	7	0,27	9	12,5	1	5,78	L	ī	0	I	9	Conseil canadien des relations du travail Conseil d'examen du prix
	0,0	0	100,0	€ 83	0,0	0 8	0,001	£ 1/3	0	0	0	£	des médicaments Conseil de contrôle des
	0,0	0	0,001	7	0,02	I was	0,02	I	0	I	0		renseignements relatifs aux

groupe linguistique, 1991

	Total global	124 984	7,17	L8L 79	8'87	ILL LIZ	217 818 a
	Anglais ou français	797 L	€'99	€89 €	L'EE	St6 01	St6 0I
	Français	697	0,2	13 225	0'86	13 464	13 46¢
catégories	sislgnA	897 611	t° 16	3 211	2,6	619 771	177 679
Toutes les	Bilingue	73 841	5,85	015 17	5,59	158 59	TSE 59
	fatoT	7Lt 57	S'SL	8 285	54,5	757 EE	194 88
	Anglais ou français	09t I	1'05	tSt I	6'67	7167	†167
	Français	66	2,3	4 183	L'L6	4 282	787 t
	sisignA	589 77	€'86	688	L'I	73 074	\$20 62
Exploitation	Bilingue	L6S	7,12	5 146	£'8L	9772	9747
	IstoT	£84 0Þ	6'59	101 17	1,45	†\$8 19	SL8 19
	Anglais ou français	2 141	5,59	I 229	36,5	3370	3370
	Français	66	6'1	8874	I'86	1887	1887
administratit	sislgnA.	32 573	1'96	1181	6,5	13884	33 884
Soutien	Bilingue	ESt t	72,2	13217	8'12	049 LT	049 41
	IstoT	20 238	5'81	L#S S	5'17	S8L S7	\$6L S7
	Anglais ou français	878	£,87	244	7,12	1 122	1 177
	Français	33	3,2	900 I	8'96	6E0 I	1 039
	sislgnA	17 303	L'16	IIt	2,3	\$14 LI	tIL LI
Technique	Bilingue	769 I	L'08	3 824	٤'69	9155	9155
	IstoT	987 91	L'89	750 IZ	5,15	0t£ 19	ISE L9
	Anglais ou français	189 I	t'LL	167	52,6	2712	7.1.7
extérieur	Français	34	٤'١	7 641	L'86	5197	\$497
et service	sisignA	33 058	9'16	918	7,4	33.874	\$78 EE
Administration	Bilingue	10 435	38,2	19891	8,19	27 293	£67 L7
	Total	\$75.8I	S'9L	669 5	23,5	24 013	74 090
	Anglais ou français	£9L	2,28	591	8'41	876	876
	Français	01	S'I	759	5,86	799	799
professionnelle	Anglais	13 040	0'86	761	2,0	13 301	13 301
Scientifique et	Bilingue	III 7	6°L7	ヤムヤヤ	1,22	585 8	585 8
	IstoT	3313	8'94	000 T	7,52	4313	4313
	Anglais ou français	335	6'LL **	\$6	1,22	430	430
	Français	0	0,0	S	0,001	S	9
	Anglais	LLS	8'46	EI	7,2	065	069
Gestion	Bilingue	7324	1,57	578	6'97	3 249	3 746
Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	'N	%	'N	%	phones phones	IstoT
		qolgnA	poucs	Erancop	poucs	-olga- Anglo-	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

· Gestion

extérieur

Administration

Catégorie professionnelle

Technique

818 417	S'SI	197 EE	₹'87	S48 I9	8'11	t6L S7	6'08	ISE L9	0,11	090 77	0,2	4313	IstoT
9tt I	9,0	6	0,52	333	Ľ'I	74	2,02	730	8'7	04	0,91	SLZ	Étranger
£16	0,21	137	1,22	707	24,7	LIE	1,81	591	0'6	78	6'0	8	Territoires du Nord-Ouest
018	9,71	841	7,12	781	4,02	ILI	0,81	ISI	21,3	641	0,1	8	Дпкои
70 480	22.5	t19 t	2,92	075 8	8,41	3 059	1,62	2355	9'6	6\$6 I	۲,0	138	Colombie-Britannique
13 072	7,12	7 842	5,22	60£ £	8,41	LE6 I	L'S7	LSEE	1,11	Ltt I	8,0	901	Alberta
76L S	5,61	1130	26,0	905 [0,51	757	6,92	LSS I	7,51	76 <i>L</i>	6,0	25	Saskatchewan
146	9,41	I 380	6,28	3116	0,41	1 322	8,62	2534	L'01	10 I	6,0	68	sdotinsM
\$95 96	4,81	086 \$	9,62	10834	۲٬01	906 €	9'18	19511	8,01	₹56 €	9'0	017	Ontario (sauf RCN)
766 28	6'5	3 104	3,05	\$86 SI	0,01	018.5	24,7	18 370	p'tI	149 4	7'₹	5 2 203	Ontario (RCN)
8£L LI	0,4	LIL	9,62	2 2 2 6	ε,ε	046	9,94	8 262	6'6	E94 I	I't	981	Québec (RCN)
65L DE	2,91	\$16.5	6,72	Z65 8	£,11	167 8	1,05	L97 6	9,01	3 764	9'0	961	Québec (sauf RCN)
L61 L	8,02	767 I	9,05	5 1 6 6 1 6 6	14,3	1031	9,62	\$161	L'9	£87	0,1	EL 245	Nouveau-Brunswick
751 EI	8,25	SOL 7	8,22	566 7	b 'SI	2 020	5'11	7 304	6'4	SEO 1	L'0	68	Nouvelle-Écosse
898 I	8,11	117	2,15	689	0,41	197	6,25	149	9'5	501	S'I	87	Île-du-Prince-Édouard
Market	0,22	SLEI	757	00± I	23,3	1 283	8,02	9711	6°t	697	9'0	35	Тетте-Исиvе
Total 5 505	%	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	'N	Lieu de travail
LotoT	10	1.4	1.0	14	,0								

professionnelle

Scientifique

précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1990 et 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité

6	

1'91

5'11

14'5

€,8

7°51

07

SI

9

0'I

58

97

ÞΙ

Personnes

dinistratif

Soutien

Exploitation

0'7

0,2

9'1

I'I

EIEt

Et9 1

700 1

848

715

\$27

Effectif

48

33

DI

5

minorités

Membres de

0,2

9'7

9'1

† 8	_		0	0	0	0	8,4	Þ	2,29	08	9,22	61	4,77	99	EX-2p
							166	I							
SLLt	1,2	100	6°I	16	6'0	St	E'SI	0£7	L'+8	St0 t	L'77	980 I	E'LL	689 €	IstoT
096 I	2,2	43	1,2	It	I'I	77	6°LI	320	1,28	0191	22,3	438	: L'LL	1 255	MS
180 1	8,2	30	2,3	57	ε'1	τI	L'LI	161	82,3	068	22,5	243	S'LL	838	EX-1
\$68	6'I	41	9'I	ÞΙ	L'0	9	12,5	112	5,78	£8L	8'77	777	Z'SL	£L9	EX-2
†6 †	t'I	4	9'I	8		- Francisco	€,8	It .	L'16	453	t'6I	96	9'08	868	EX-3
777						-	9'81	33	t'98	607	6'97	\$9	I'EL	LLI	EX-4
103			_		0,0	0	6,2	3	1,76	100	4,12	77	9'84	18	EX-2p
Sategorie	%	.N	%	N.	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	Groupe et niveau
fotal de la		səldisiv	esəş	handicap	ues _s	Autochto		Беттез	sə.	шшоН	oues	Francoph	səuc	nqolgnA	

6,58

L'08

5,28

8,88

L'16

9.48

SLI

68

98

b Comprend des cadres de direction désignés GX. A ce titre, ils ont droit au salaire de DM-I. a Voir Lexique, p. 77 pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles. 2,52

9,52

L'61

8,42

419 €

1356

433

861

des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas. Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification Nota: — Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du

> 1 000 8'94

220

86

t'91

6°7L

€,08

EIEE

1526

6LL

859

6LE

941

WS

EX-1

EX-7

EX-3

EX-4

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

21 533 83,5

Catégorie professionnelle

Soutien

Exploitation

		[610 l				u	ploitatio	Ex			lita	ntsinimbi	3				echnique	T	
IstoT	SS	Еешпи	sə	шшоН		Se	Femme	Sã	Homme		Se	Femm	sə	mmoH		Se	Femme	Sã	Homm
global	%	'N	%	'N	Total	%	N.	%	'N	IstoT	%	'N	700	.N	IstoT	%	.N	%	.N
S0S S	31.2	9171	8,89	687 €	SLEI	٤,4	65	L`\$6	9181	1 400	0,88	1 162	17,0	238	1 283	L'S	EL	£,46	1510
898 I	t'8t	\$06	9'15	٤96	211	L't	10	٤,29	201	685	9'98	015	4,81	64	197	6,61	tt	1,58	717
13 125	1,25	4 221	6'19	1868	SOL 7	9'9	310	4,56	56E t	2 995	2,88	165 2	2,51	t0t	2 020	7'6	681	9,06	1881
46T 4	t'7t	3 050	9'15	Lt1 t	767 I	7 '6	140	9'06	1 32¢	5 1 1 6 6	6,88	9\$6 I	1,11	243	1031	1,8	83	6,19	876
65L 0E	8,54	13481	2,98	8L7 L1	5165	6,11	t0L	1,88	5 211	L65 8	9,48	572 T	15,4	1 324	3 451	12,8	977	2,78	3 045
17 738	1,12	6 163	€,84	SLS 8	LIL	2,12	125	8'84	595	2 256	8,77	∠80 Þ	22.2	6911	076	3,05	288	t'69	759
L66 75	6'87	876 57	I'IS	690 LT	3 104	8,81	223	2,58	185 2	786 SI	9'11	12410	22,4	772 E	5310	7,05	1 630	٤,99	089 8
S9S 9E	S'Lt	17 364	5,22	107 61	086 \$	9,61	166	4,88	686 t	10 834	1,28	6 225	6'71	609 I	906 €	6,21	205	1,78	707 8
146	S'Lt	L67 t	5,25	t16 t	1 380	7 '91	526	9,88	tSI I	3119	9,8	2 700	13,4	617	1 322		183	2,88	9E1 1
76L S	5°9t	1697	2,52	3 101	1130	1,71	£61	6,28	LE6	905 1	t't6	1 455	9,2	48	757		104		849
13 072	6'77	1485	1,88	107 4	7 8 4 7	0,02	L9S	0,08	2 275	3 309	1,19	3 0 1 6	6,8	263	759 I	0,21	067	0,28	Lt9 I
70 480	5'17	\$67 8	5,88	586 11	t19 t	0,11	L0S	0,68	4 107	5 370	4,88	9tL t	9,11	t79	3 029	7,11			9497
048	4,88	S9t	9'77	SLE	148	2,04	09	2,62	88	182	2,86	SLI	8,5	L	171	7,81			139
£16	1,85	348	6,19	595	LEI	0,8	H	0,26	176	202	0'96	761	0,4	8	LIE	9,51		7,8	
9tt I	2,25	365	8,47	180 I	6	0,0	0	0.001	6	555	6.82	961	117	LE 1	VC	CV		8 50	

IstoT

Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le

Catégorie professionnelle Scientifique

et service

Administration

ISE 49	L'St	20 LLL	5,43	₹LS 9€	74 090	6'97	SL# 9	I'EL	S85 LI	4313	1,91	969	6,£8	419 €	IstoT
730	2,91	142	2,08	885	04	0,01	L	0,06	69	512	6'9	61	1,59	526	Extérieur du Canada
591	L'97	LL	5,52	88	- 78	8'97	77	2,57	09	8	0,0	0	0,001	8	Territoires du Nord-Ouest
ISI	0,64	<i>tL</i>	0,12	LL	641	L'89	123	5,15	99	8	12,5	I	2,78	L	Дпкои
555 5	8,24	7 7 720	2,42	506 Z	696 I	9,12	423	t'8L	988 I	138	L'8	15	٤,19	156	Colombie-Britannique
LSE E	£,84	I 623	L'IS	1734	Ltt I	22,4	324	9'14	1 123	901	5,8	6	5,19	<i>L</i> 6	Alberta
LSS I	t, pp	769	9,88	\$98	76L	0,25	LLZ	0,29	SIS	25	8,2	٤	2,49	6t	Saskatchewan
7 234	2,54	1 103	5,95	1641	7101	0,72	SLZ	0,57	747	68	1,01	6	6'68	08	Manitoba
195 11	1,84	899 9	6,12	666 \$	\$ 624	9,82	101¢	* ヤン	0767	210	L'SI	33	€,48	LLI	Ontario (sauf RCN)
078 81	2,74	049 8	8,22	004 6	149 L	2,82	2212	8'14	687 5	2 203	9'41	388	4,28	1815	Ontario (RCN)
8 262	L'Lt	3 943	5,22	4319	1 763	6,62	LIS	L'0L	1 246	984	9,12	651	t'8L	LLS	Québec (RCN)
L97 6	5,54	670 \$	5,95	5 238	3 264	9,05	866	t'69	7 7 992	961	8,21	52	7,78	IZI	Québec (sauf RCN)
S16 I	5'07	SLL	2,62	1 140	584	8,81	16	2,18	392	£L .	8'9	ς	2,56	89	Nouveau-Brunswick
2 304	t'0t	086	9,68	1374	SE0 I	6,81	961	1,18	658	68	9'5	ς	<i>p</i> ' <i>p</i> 6	1/8	Nouvelle-Écosse
149	2,74	415	8,28	755	501	0,02	17	0,08	78	87	۲,01	3	٤'68	52	Ile-du-Prince-Edouard
9tl I	2,55	188	2,99	792	697	0,81	55	0,78	734	32	t'6	Ε.	9'06	67	Terre-Neuve
Total	%	'N'	%	.N	Total	%	.N	%	.N	Total	%	.N	%	.N.	Lieu de travail
letoT		Eemme	,	Нотте	I O O T		Femme		Homme		S	Eemmes	Se	Ношт	
		extérieur)			Э	llənnoissə	proi				noit	Ges		

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

e 818 /17	8,82	L8L 79	7,17	†86 †SI	7'57	785 86	8,42	119 283	37 019	675 99	89∠ 0€	SS 422	Ledolg letoT
194 88	5,45	8 785	S'SL	7Lt S7	13,2	£\$\$ \$	8,88	80£ 67	6†I I	3 304	9817	22 168	Total
1 122	6,98	869	1,54	£87	1,52	969	6'9t	256	273	373	398	091	Services hospitaliers (HS)
889 L	9'77	768 I	t'SL	76LS	5,15	2 423	5,89	2 265	668	7 024	S67 I	3 770	Services divers (GS)
†86	L'S9	949	34,3	338	0,85	718	0,28	019	729	811	390	220	Services d'imprimerie (PR)
198 7	8,25	1 263	7'79	L6L Z	1'71	\$19	6,58	97LE	LtI	897	9I† I	2 329	Services correctionnels (CX)
7117	I,I	LZ	6'86	2 385	2,1	87	8'86	7384	0	87	LZ	7 357	Réparation de navires (SR)
0†£ I	t.21	907	9'78	1133	1,2	87	6,76	1315	t	74	707	6011	Pompiers (FR)
12 419	0,22	2731	0,87	L89 6	2,5	300	5,76	12110	05	529	189 7	8776	Manoeuvres et hommes de métier (GL)
691	9'0	I	<i>t</i> '66	891	2,1	7.	8'86	L91	0	7	I	991	Gardiens de phare (LI)
LS8 I	9'51	067	7'78	. L9S I	9,6	L9	t'96	0641	81	67	7 <i>L</i> 7	1518	Équipage de navires (SC)
60† I	20,5	687	5,67	1 150	8,0	II :	7,66	868 1	7	6	Z87	IIII	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)
													Exploitation
SL8 19	I'bE	101 17	6'59	£\$1.0¢	2,58	£99 IS	S'91	10 212	195 41	₹80 ¥€	3 240	699 9	Total
7 7 7 7 7 7	L'LZ	979	5,27	SE9 I	5'79	0911	35,55	208	385	⊅40 I	240	195	Traitements des données (DA)
LSTIT	1,14	985 7	6,88	6969	9'86	\$00 II	<i>t</i> 'I	152	4 530	L9tr 9	95	96	Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)
957	1.82	7.5	6,17	184	1,52	136	6'97	150	LE	66	35	58	Mécanographie (OE)
ISt	4,02	76	9'64	658	5,62	133	S'0L	318	70	EII	7.5	246	Communications (CM)
6tL Lt	6,28	15 726	1,78	32 012	2,18	38 676	2,81	8 850	12 589	26 331	LEIE	189 \$	Commis aux écritures et règlements (CR)
													Soutien administratif
†6L S7	5'17	Ltss	S'8L	20 238	5'91	197 Þ	2,58	21 533	060 T	691 €	LSt t	690 LT	Total
				2 340	ctor	61.00	L'6L	2374	140	t9t	L67	978 I	Techniciens divers (GT)
8467	7,15	LE9 :	9'84	0186	20,3	709	LOL	100	OFF				
010 7	£,61	ESE 1 -	7,08	1595	18,6	1 303	4,18	LOL S	797	1 039	1601	719 7	Soutien technologique et scientifique (EQ)
010 4	٤,61	ESE I								658 I	160 I 298	717	Soutien des sciences sociales (SI) Soutien technologique et scientifique (EC)
			7,08	1595	9,81	1 303	4,18	LOL S	797				Soutien technologique et
010 7	5,45	1 353	2,29 7,08	159 S ·	0,88	1 303	0,24 4,18	640 I	797	658	L9E	717	Soutien des sciences sociales (SI)
2 399	5,48 5,48	828	5,28 5,28	159 S 145 I 11	6,13 0,22 0,81	1 303	5,8£ 0,24 4,18	640 I	797	658	29£	317	Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien technologique et
84 010 4 87 1 592 1	2,61 2,45 2,45 19,3	828 7 828	8,58 8,58 7,08	159 S 145 I 11 090 I	8,01 6,13 0,22 8,81	1 303 8 1 350	5,88 2,88 2,88	640 I S 871 I	797 0 0 23	658 8 †11	79E 7	21 <i>L</i> ε 9¢6	Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des sciences tochique et
010 L 66£ 7 £1 \$97 1	0,15 2,45 6,21 5,45 6,91	202 202 37 97	69 6,68 7,08	159 S 125 I 11 090 I 85	8,01 8,01 8,02 8,03 8,01	1 303 1 350 1 350	7,28 7,28 7,28 7,18	640 I \$ 871 I 7L	79Z 0 8Z 29Z	658 711 6	79E 78I 87	21 <i>L</i> 8 9¢6 6¢	Photographie (PY) Radiotelégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI)
010 L 66£ Z £1 59Z 1 788 75Z 1 L8S	0,71 0,15 2,45 2,45 2,45	878 7 878 7 97 97 97	0,58 0,68 0,68 0,68	159 S 1LS I 11 090 I 8S 6E0 I	0,82 8,01 8,01 6,41 0,88	1 303 8 25 1 350 1 37 1 75 1 75 1 75 1 75 1 75 1 75 1 75 1 7	0,24 5,88 7,28 0,24 4,18	640 I S 871 I 7L 061 I	797 0 0 87 8 91	658 8 †11 6 9†	281 EZ L61	21 <i>L</i> ξ 9†6 6† ε66	Inspection technique (TT) Navigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI)
010 L 66£ Z £1 S9Z 1 ₱8 ZSZ 1	7,61 7,61 7,61 7,61 7,61 7,61 7,61 7,61	878 7 807 97 617 86	6,58 6,58 7,08 7,08	159 S 145 I 11 090 I 85 660 I 887	9'81 9'81 9'81	1 303 1 370 1 370 1 370 2 1 303 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	5,46 5,46 5,46 5,46 5,46	640 I S 871 I 74 061 I SSS	797 19† 0 \$7 \$ 91 \$\textstyle{L}\$	658 8 †11 6 9† 57	2 7 781 67 461 16	21 <i>L</i> ε 9¢6 6¢ ε66 ε9¢	Navigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiorélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des neuens sociales (SI)
010 L 66£ 7 £1 597 1 +8 757 1 L8S S1S 1 Itt 7	4,45 4,45 16,5 16,2 16,2 16,2 16,3 16,3	878 7 97 97 117 86 698	69 69 69 69 69 69 69 69 69 69 69 69 69 6	159 S 145 I 11 090 I 85 660 I 88b 9b I I	9'81 0'\$\$ \$'19 8'01 £'\$1 0'\$ \$'5 9'\$	25 07 1 30 26 07 1 30 26 07 1 303	t,18 0,24 2,88 7,88 7,88 7,88 7,88 7,88 7,88 7,88	620 I S 821 I 72 061 I SSS Sty I	797 19¢ 0 87 8 91 L	658 8 711 6 97 57	7 7 7 8 1 6 7 6 1 6 1 6 1 6 1 6 1 6 1 6 1 6 1 6	71 <i>L</i>	primaires (PI) Inspection technique (TI) Navigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de seriences sociales (SI) Soutien des aciences sociales (SI)
010 L 66£ 7 £1 597 1 †8 757 1 L85 S15 1 I++ 7 L94 7	22.9 24.5 24.5 24.5 16.7 16.7 16.7 16.7 16.7 16.7 16.7 16.7	878 7 907 97 £17 86 69£ 169	2'08 L'08 S'S9 9'48 8'88 0'69 0'88 E'88 9'5L 8'SL	159 S 145 I 11 090 I 85 660 I 88b 9b1 I 058 I	0,21 6,4 6,6 8,01 8,01 8,01 8,01 8,01 8,01 8,01	26 07 1 320 26 07 4 42 7 42 7 42 7 42 7 42 7 42 7 42 7 4	0'St 5'88 0'S6 5't6 t'S6 0'88	640 I 5 871 I 74 061 I \$55 \$74 I 441 7	797 19† 0 £7 £ 91 L 71 89	658 8 #111 6 9# 57 85 977	798 781 87 761 16 788 825	21 <i>L</i> 976 67 880 I 779 I	Inspection des produits Primaires (PI) Inspection technique (TI) Navigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de sériences sociales (SI) Soutien des aciences sociales (SI)
010 L 66£ 7 £1 597 1 +8 757 1 L8S S1S 1 Itt 7	24,2 24,2 16,7 16,7 16,7 16,7 16,7 16,7 16,7 16,7	878 7 807 97 817 86 698 169	L'08 S'59 9'48 8'68 0'69 0'68 E'68 9'5L 8'5L	159 S 145 I 11 090 I 85 660 I 88b 9b1 I 058 I	6,21 6,41 6,62 6,41 6,41 6,41 8,01 8,01 8,01 8,01 8,01 8,01	25 1 320 1 3	0'54 5'88 7'58 0'56 5'46 4'18	640 I S 821 I 74 061 I SSS SVV I 4VI Z E04 Z	797 19¢ 0 87 89 21 21 89	658 8 #111 6 9# 57 85 977	281 52 261 16 252 261 16 252 575 919	21 <i>L</i> 8 946 64 866 894 880 I 779 I 980 Z	Contrôle de la circulation Séricone (AI) Dessin et illustration (DD) Inspection des produits Inspection des produits Inspection des produits Inspection technique (TI) Inspection aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (RO) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de seriences sociales (SI) Soutien des seriences sociales (SI) Soutien des seriences sociales (SI)
010 L 666 T E1 S97 I P8 TS7 I L8S S1S I IPP 7 8L7 I S07 7	14,0 2,42 1,52 1,52 1,64 1,64 1,64 1,64 1,64 1,64 1,64 1,64	878 7 507 97 617 86 696 165 686 696 165 687 606	L'08 S'S9 9'48 8'58 0'69 0'68 E'68 9'5L 1'LL 6'LL 0'98	159 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4	075 88	0'5t 5'8E 0'56 5'76 0'88 L'46 8'08 L'46 8'08 L'56	640 I S 871 I 74 O61 I SSS S++ I 4+I 7 T E04 7 7 750 I 960 7	792 194 0 87 89 67 194 195 89 67 67 67 67 67 67 67 67 67 67 67 67 67	658 8 7111 6 94 57 85 977 L4 061	798 2 281 27 281 27 281 28 2 281 28 28 28 28 28 28 28 28 28 28 28 28 28	\$\frac{\lambda}{\sqrt{6}}\$ \$\frac{\lambda}{\sqrt	Technique Controle de la circulation aérienne (AI) Dessin et illustration (DD) Electronique (EL) Inspection des produits Pringatives (PI) Mavigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiotélégraphie (PY) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de l'enseignement (EU) Soutien de l'enseignement (EU)
010 L 668 7 81 897 1 48 757 1 L88 S1S 1 144 7 L94 7 847 1	22,1,22 24,2 24,2 24,2 24,2 24,2 24,2 24	878 7 807 97 6117 86 696 165 669 687	L'08 S'\$9 9'\$8 8'\$8 0'69 0'\$8 E'\$8 9'\$L 8'\$L 1'LL 6'LL	159 \$ 145 I 11 090 I 85 660 I 88t 9t1 I 058 I 661 Z 566	2,91 6,2 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4 6,4	026 1 026 1 8 761 79 76 76 77 76 77 77 77 77 77 77	0'54 5'88 5'88 5'86 5'46 5'46 5'46 5'46 8'08	640 I 5 87 I I 74 061 I 555 544 I 441 Z E04 Z 750 I	797 401 401 401 401 401 401 401 401	658 8 †11 6 9† 57 85 977 Ltr 061	798 7 781 87 261 16 28 878 919 277	71L E 976 67 866 E97 880 I 779 I 980 7 980 7	Contrôle de la circulation aétreme (AI) Dessin et illustration (DD) Inspection des produits primaires (PI) Inspection technique (TI) Aavigation aérienne (AO) Officiers de navire (SO) Photographie (PY) Radiodélégraphie (PY) Routien de l'enseignement (EU) Soutien des ferences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI) Soutien des sciences sociales (SI)

 $^{\rm a}L$ effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5. 894 08 554 88

précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Total 648 OT L'St LLL 08 84,3 tLS 98 SLIOI £65 07 £69 S7 ISE 49 L'89 £,15 **†50 17** 987 97 Traduction (TR) 981 8,38 L'Et Ott 806 0'51 Stagiaires en gestion (MM) 0,08 63 E'Et L'99 1'19 6,88 8 Stagiaires en administration (AT) 8,72 887 9 t87 8 LLS t 600 7 887 t Services administratifs (AS) t'tt 8,29 8815 9,55 798 L 751 tI Service extérieur (FS) 988 817 299 StI I 7'91 ZL8 t'LL 707 8,52 Service d'information (IS) I'It 8,13 HIS I 2,88 915 Programmes de bien-être social (WP) 0'69 767 \$89 0'17 089 116 L8t 587 LS9 1 Organisation et méthodes (OM) 134 777 807 6,29 843 tL 8,15 SLI 7,88 918 199 Gestion du personnel (PE) 6'19 1,88 t07 651 8 8'68 1 257 2,09 106 1 informatiques (CS) 7'97 9'81 7.50 to tSt 166 780 I 0967 0'87 176 € 9tt 1 8Lt 9 988 1 Gestion des systèmes Gestion des finances (FI) 809 I 500 9497 908 6'69 048 I 2,98 896 8,59 807 I 867 07.9 1,08 1 54e Commerce (CO) 765 I 009 1 848 690 7 t/t E L 8 E L89 01 77L t 15 524 195 11 6'88 966 91 \$198 146 77 1'97 LSS IE Administration des programmes I 035 Achat et approvisionnement (PG) 5,85 5'19 797 I 887 87.9 ZEt L'69 099 I 916 088 7 €,08 074 Administration et service extérieur 5,52 689 9 5'91 t/E 81 6'97 SLt 9 I'EL S85 L1 t08 1 199 t SE8 8 13 707 090 t7 Vérification (AU) 1687 2,08 164 8 887 869 685 € 986 LZLt 1,42 8'6 Service social (SW) 0 Lt 85 16 L'81 €,18 DL €,86 (D2) 981 8'SL 452 6'8 08 1'16 911 568 199 7,42 Service scientifique de la défense 2cieuces bulksidnes (bC) 848 19 0'64 611 7111 6'91 881 1,58 734 Sciences infirmières (NU) 687 1 9'71 981 818 981 0'54 901 I t'18 SLD 1 898 128 Sciences forestières (FO) 67 66 801 9'8 t'16 011 6,22 Sciences domestidues (HE) 0,001 91 33 5,12 LI 5'87 91 Sciences biologiques (BI) 6'98 1101 t'97 9'84 858 9t **591** Réglementation scientifique (SG) 1'89 90t 071 88 818 6,18 061 8'9/ 857 969 Recherche scientifique (SE) 7.49 1 **†**'06 768 9t 751 96 007 760 7 1'71 997 €,78 978 I Recherche historique (HR) 202 0,88 0'49 181 61 97 047 1,42 59 6'SL Psychologie (PS) 87 0/ 0'79 86 0,18 0'69 60 I 0,88 851 6t Pharmacie (PH) ψI 97 75 1'87 57 6'15 (TM) sigolotostèM t't7 771 9,57 977 8,11 2,88 ts 169 Médecine vétérinaire (VM) 1,28 £8t Lt **†**9 134 648 8'67 SLI 413 6'41 Médecine (MD) 9 87 651 6'64 697 8,22 Mathémathiques (MA) 6'19 65 6'78 1'19 87 6t t27 Cénie et arpentage (EN) L0L 7 6917 1.9 t61 8'61 899 2,08 9677 1067 Ergothérapie et physiothérapie (QP) 88 5'68 SI 5'09 L'+6 99 Enseignement universitaire (UT) 9 SL 134 607 077 t'98 08 9,59 0 t I 0,8 Enseignement (ED) 178 8'8 67t I 9°5t 759 t'tS Economie, sociologie et statistique (ES) 7tt I 452 9'94 686 I 1,82 130 6'14 698 I 199 669 7 4,52 809 (AJ) iioid 0'04 0,68 Stt 0'19 969 LtI 867 561 ItI I 345 664 283 Chimie (CH) 8'17 L'78 SLt Bibliothéconomie (LS) 10 817 96 11 St 7/5 6'04 843 9'77 78t Art dentaire (DE) 0,001 E't1 L'58 Architecture et urbanisme (AR) 75 9'51 Lt t't8 208 19 8'11 Agriculture (AG) 87 8/.1 E'SL 977 59 £'81 587 L'+7 t/L 009 Actuariat (AC) 0 0,001 3 0,001 Scientiffque et professionnelle 419 8 741 775 878 6847 8'94 1'91 969 6,88 EIEt 7,52 000 I ETEE Gestion supérieure (SM) 7,08 326 8,91 Et9 1 9,82 188 t'91 957 1 Direction (EX) 944 1 187 SIS 219 0.77 LS0 Z 14,2 86 0497 Gestion byouce professionnels byoues % 'N N IstoT N Franco--olgnA Franco--olgnA Catégorie et groupe **Femmes** Hommes Anglophones **Ретие** Hommes Francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le



groupe linguistique, 1991

Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Isdolg IstoT

L8L 79

E818 712 8,82

7'17

Total	887	D77	990 €	I 683	E9L .	13,8	ISLT	7'98	1 3 224	S't9	LS6 T	3,25	PISS
• Période déterminée	544	131	187	787	948	6,28	L9L	1'49	172 ·	9'89	SIT	7,85	1143
Saisonnier	<i>ts</i>	6	97	S	63	0,76	18	0,55	08	1,28	⊅I 318	6'tI	† 6
Durée indéterminée	061	134	5 2 2 2 3	76E I	324	9'L	886 E	t'76	5779	6,43	1 228	L'SE	LL7 t
Temps partiel													
Total	L96 L8	76t 0£	63 463	30 336	118 220	8,88	188 86	7,44	151 430	£'11	08809	7,82	125 212
• Période déterminée	t19 S	76L I	ISL L	L10 t	tLt L	8,85	944 11	7'19	13 452	8'69	1185	30,2	0SZ 6I
• Saisonnier	£96	L†7	187	86	1 210	1,97	648	6,52	I 244	€,87	345	7,12	68S I
Durée indéterminée	81 330	28 453	154 55	76 221	988 601	t'LS	949 18	9'77	192 981	t'11	t19 ts	9,82	715 161
Temps plein													
Poutes les catégories													
Total	891 77	9ET L	3 304	671 I	80£ 67	8'98	£\$\$ \$	-13,2-	72 t 12	S'SL	8 785	5'77	197 88
. IstoT	6 <i>L</i>	99	511	0†I	145	5,85	722	8,59	· 161	5,84	907	S'IS	001
Période déterminée	30	30	77	32	09	9,28	₽S	ヤ'Lヤ	25	9'57	79	t't5	PII
• Saisonnier	9	0	6	I	9	2,78	01	5,29	SI -	8,56	I des	٤'9	91
• Durée indéterminée	54	98	⊅ 8	101	6L 11	٤,62	161	L'0L	127	0,74	E41	0,52	047
Temps partiel													
Total	57 089	040 /	3 189	600 I	29 1 63	t'18	861 7	12,6	827 57	8,27	6408	74,2	198 88
 Période déterminée 	860 7	434	334	94	7 237	1'98	017	6'81	75435	L'78	015	£'LI	7 6 7
• Saisonnier	\$19	691	06	SI	184	7,88	501	8,11	S0L .	€'61	181	L'07	688
Durée indéterminée	948 61	L97 9	2 765	816	Lt8 S7	5,78	€89 €	12,5	22 141	0,27	28£ 7	0,25	79 530
Temps plein													
Reloitation													
Total	699 9	9 540	34 08t	195 LT	10 212	S'91 ·	£99 IS	83,58	ESL 0t	6'59	101 17	1,45	SL8 19
Total	131	LL	6SL I	L86	807	0,7	2748	0,56	068 I	0'79	1901	0,98	9867
Période déterminée	78	15	332	210	EEI	9'61	775	4,08	tlt	٤,13	197	7,85	LL9
• Saisonnier	0	0	S	7	0	0,0	L .	0,001	5	t'11	7	9'87	L
Durée indéterminée	67	97	I 455	SLL	SL	5,5	1617	L'96	ILTI	L'+9	108	5,25	7777
Temps partiel													
Total	855 9	3 463	37 372	tLS 91	10 004	0'11	\$16.87	0,58	88 863	0'99	70 037	34,0	616 89
Période déterminée	1 400	619	1595	3 171	1202	۲,81	LLL 8	٤,18	ISO L	6,29	3740	L'\$E	864 OT
• Saisonnier	8	9	101	IS	ÞΙ	* '8	122	9'16	601	L'S9	LS	5,45	991
• Durée indéterminée	5 130	2 838	ELS 97	13 402	696 L	9'91	986 68	4,88	31 703	1'99	16240	6,88	SS6 Lt
Temps plein													
Titerteinimbs neituo													
iolqm9'b ətilsbom t	byoues	byoues		byoues	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	IstoT
Oatégorie professionnelle	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-									
									1 2		,		
	moH	səw	Гепп	Sar	шоН	səm	Femme	Sa	Anglopho	Souc	Francophe	sauc	

848

7'57

†86 †\$I

882 611 610 78 678 99

 a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5. 894 08 554 88

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

sexe et le groupe linguistique, 1991

Total	857 65	666 6I	28 953	13 241	60£ 64	٤,59	47 706	7,45	117 88	9,27	33 240	p*47	121 518
Total	LLZ		181		607	0,61	6EL T	0,18	t9t I	2,89	£89	8,15	817 7
• Période déterminée	131	09	176	ΙÞ	781	1,22	491	6°L7	LSZ	6'82	16	1,62	645
• Saisonnier	87	6	15	7	LS	٤,08	τī	L'6I	09	5,48	11	5,21	IL.
Durée indéterminée	86	7.5	6†0 I	605	0/1	8'6	855 1	2,06	L+1 1	t'99	185	9,88	
Temps partiel											102	,	0021
Total	186 85	898 61	991 17	689 71	006 84	1'99	044 04 %	6'88	Lt/L 98	12,7	32.557	£'17	048 611
Période déterminée	2112	887	75 <i>L</i> I		7167	1,52	0252	6'97	3 924	9'14	1 253	4,82	18t S
• Saisonnier	340	7.1	06		714	T'LL	122	8,22	430	5,08	t01	5,61	pes =
Durée indéterminée	6917 95		25 924		TLS SL	L'99	8LL LE	6,66	85 393	L'7L	30 900		TIS 352
Temps plein					7 22 2 2		OLD DO		202 08	LUL	30 000	E LC	113 323
Total (catégories d'agents)													
Total	690 LI	LStt	691 €	060 I	21 533	5,58	197 †	5'91	20 738	5'84	Ltss	5,12	FCI CT
Total	77	12	811		<i>ts</i>	6,42	691	I'SL	091	L'EL	LS	26,3	\$6L S7
Période déterminée	30	8	77		38	8,22	34	Z'L\$	75	Z,2T	dance and the same and the		217
Saisonnier	7	I	I	I	£ - 3	0'09	7.	0,04	unumorani estant es		70	8,72	7 <i>L</i>
Durée indéterminée	01	5	\$6	35	13	ε'6	127	L'06	3	0,09	7	0,04	S
Temps partiel	01		50	00	61	0 3	LCI	L 00	501	0,27	38	25,0	140
Total	LZ0 LT @	Str t	150 E	St0 1	644 17	0,48	000+	ofor a	010.07	n(n)			
Période déterminée	985	051	756				860 7	0'91	840 07	5,87	0675	21,5	LLS SZ
Saisonnier	72E	09	69	136	738	0'09	767	0,04	076	L'9L	987	23,3	1 230
Durée indéterminée	†II 9I				786	82,3	83	L'LI	968	84,3	₹L	L'SI	04
Temps plein	71191	4 235	2 628	\$68	70 324	2,28	3 523	8,41	747 81	2,87	2 130	21,5	23 877
Technique													
Total	250.25												
lstoT letoT	25 693	648 01	20 593	SLIOI	₹LS 9€	54,3	777 OE	L'St	987 91	L'89	PS0 12	E,IE	1SE 19
	641	88	184	382	L97	9,81	9911	4,18	896	2,78	0.24	32,8	1 433
Période déterminée	\$9	57	7.1	12	t6	5,02	66	L'67	LEI	£,£7	95	L'97	L81
• Saisonnier	97	8	11	I	ts.	8,18	15	18,2	LS	t'98	6	13,6	99
• Durée indéterminée	89	IS	107	998	611	1,01	190 1	6'68	694	2,23	IIt	3,4,8	08I I
Temps partiel													
Total	25 514	164 01	608 61	E64 6	20€ 9€	1,22	119 67	6'77	45 323	8,89	70 284	3,15	816 59
• Période déterminée	0111	617	1 035	513	1 276	L'67	675 I	5,02	2 145	L'69	756	8,08	3 078
• Saisonnier	6	01	12	41	61	5,55	38	L'99	30	9,28	L7	かした	LS
• Durée indéterminée	24 395	10 362	18 753	6 563	65L 7E	4,22	28 024	9'77	871 87	L'89	579.61	5,15	. 884 79
Temps plein									X 10000 1000000000000000000000000000000		170000000000000000000000000000000000000		
Administration et service extérieur													
Total	101 CT	220.2	.00.4			-6							
Total	13 707	3835	L99 Þ	1 804	S85 LI	1,57	SLt 9	6'97	47£ 81	S'9L	6E9 S	23,5	74 090
	99	31	285	125	88	L'LI	014	82,3	148	9,89	951	1,15	867
Période déterminée	98	13	32	8	95	9,88	07	***	89	4,87	17	23,6	06
Durée indéterminée	70	81	253	411	88	ε'6	370	L'06	273	6'99	132	1,55	807
Temps partiel													
IstoT	139 81	3 804	4 382	6L9 I	L67 L1	E't/L	\$90.9	L'S7	18 033	L'9L	5 483	23,3	795 87
Période déterminée	L9t	197	362	991	169	t't5	228	9,24	678	LIL	328	28,3	6SI I
• Saisonnier	t	7	0	I	9	L'\$8	1	14,3	7	I'LS	ξ	6'77	4
Durée indéterminée	13 180	3 640	4 020	1512	098 91	€,27	9888	7,42	17 200	0,77	251.5	23,0	968 77
Temps plein													
ellentifique et professionnelle													
[610]	68L 7	878	254	7/1	419 €	6,58	969	1'91	3 313	8'94	1 000	7,52	4313
Période déterminée	6	L	Ţ	0	91	I't6	I	6,2	01	8,82	L	2,14	LI
 Durée indéterminée 	2 780	128	223	172	3 601	8,58	\$69	2,91	3 303	6,97	866	1,52	967 7
Temps plein							202 . 1/2		000 0	0)2	200	1 20	30C V
noisest													1
iolqm9'b 9tilsbom t	byouce	byoues	byoues	buoues	.N	%	'N	%	.N	%	ThT	2/	IMAO X
Satégorie professionnelle	-olgnA	Franco-	-olgnA		14	10	1M	70	N	70	N.	%	IstoT
411				C.									1

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le

Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

	səu	Етапсорног	es es	nodqolgnA		Femmes	S	Homme	S9	Естт	səm	шоН
					tants) ^b	ollars cons	pp) 1661					
2818 712	8,82	L8L 79	7,17	†86 †SI	7'57	785 86	8'45	119 283	37 019	67S 99	897 08	SSt 88
7618 210	8,05	8113	7,69	18 223	7.49	906 91	8,25	Ltt 6	864 \$	860 11	5187	ST1 L
715 161	9'87	\$49 \$S	*1L	194 981	9'7t	949 18	Þ'LS	988 601	76 221	184 SS	28 453	955 18
3 433	22.22	£9L	8,77	1997	14,2	88t	8,28	546 2	155	365	1+9	7 307
E9E T	7,51	281	€'98	5911	5'6	159	5,06	1 234	67	86	951	1 067
4 203	5,02	158	L'6L	3 340	12,1	805	6'48	\$69 €	114	768	LEL	9467
85t t	0,91	Lt/8	0,18	3 905	12,8	ILS	Z'L8	₹88 €	120	124	L69	3 181
\$ 52V V	23.5	1 943	2,97	6359	9,21	1 763	4,48	186 9	323	686	06\$ I	068 8
169 4	52.9	766 I	1,47	£69 S	20.0	LES I	0,08	tS19	425	1112	695 1	185 7
11 790	2,62	3 372	2,07	786 L	9,42	2770	t'SL	06t 8	\$66	ELL I	7 330	6519
	2,82	\$ 033	S'IL	10 122	9,62	L81 Þ	t'0L	1166	94† I	2710	7 257	7412
14 158	28,5	£96 S	S'IL	896 71	5,45	1414	L'S9	13 763	2 288	788 7	5L9 E	980 01
70 634	7,82	10311	£,17	72 632	5,75	13 493	5,29	72 457	061 7	667 6	1719	16 333
35 950	5,05	S8t 8	5,69	19 294	L'Lt	13 526	52.3	14 230	785 t	699 8	€06 €	10 625
987 72	3.15	17 272	t,88	LOS 97	1,99	76 820	6,08	696 11	8 903	11671	69€ €	965 8
38 789		SE9 E	9,17	6716	5,27	6 245	L, T.2	3 240	7 260	t89 9	\$40 I	5977
12 785	7,82	569.5	t'S8	797	0,72	941	0,84	133	72	ISI	50	113
306	9't1		0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0
0	0,0	0	0,87	68	20,0	01	0,08	07	7	9	L	33
lstoT 08	75.0	'N	%	.N	%	.N	%	'N	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənodq
	55	Francophon	Sa	yuoqdolgu.		Еенинея Те		Hommes	SS	Еетт	səu	шоН

218 712	8'87	L8L 79	2,17	†86 †SI	7'57	785 86	8,42	119 283	32 019	675 99	892 08	227 88
56 353	8,05	8113	7,69	18 223	2.49	906 91	8,88	Ltt 6	864 5	860 11	2315	SZ1 Z
71S 161	9'87	†49 †S	p'IL	194 981	9'77	949 18	t'15	109 836	76 221	184 88	28 453	955 18
9	0,0	0	0,001	ç	0,0	0	0,001	9	0	0	0	ς
7	0,0	. 0	0,001	7	0,0	-0	0,001	7	0	0	0	7
100	24,0	₹7.	0'94	94	0,2	S	0,26	\$6	I	Þ	23	7.1
757	2,45	19	8'SL	161	1,51	33	6,98	516	15	17	67	071
toI	24,0	72	0,97	64	2,02	17	8,67	83	†	LI	17	79
LZS	8,81	66	2,18	LZ†	7,01	₹S	8'68	ELT	12	ĪÞ	L8	988
797 I	24.1	304	6.27	LS6	15,3	£61	7,48	690 I	tt	671	097	808
	1,71	157	6,28	2 088	12,0	304	0,88	2 228	91	526	355	I 862
7 237	6'61	198 1	1,08	S67 S	6,11	028	1,88	850 9	861	779	691 1	£78 4
8L8 9		1 JE 1	L'9L	Zt+0 6	16,2	7161	8,58	L88 6	988	57E 1	2 211	L99 L
664 11	1,82	£01 t	6,17	12 019	22,4	Stle	9°LL	186 71	1 536	7 204	3 464	5156
974 91		9018	0,27	198 07	30.0	789 8	0,07	70 790	7887	848 5	\$ 27¢	15 013
716 87	0,82	897 41	8,07	758 2E	4,98	t\$6.61	9,09	199 08	077 9	13 530	8758	22 307
\$19.05	2,62	18 335	9,89	St I 0t	4,29	86t 9£	9,75	ZI 66 IZ	12 252	24 235	880 9	01651
S6† 8S	1,15		6,17	864 6	8,17	077 6	2,82	3 700	2 585	te8 9	960 I	7 904
13 120	1.82	189 €	4,77	It	24,5	13	S, ST	04	S	8	L	33
ES	22,6	17	%	.N	%	.N	%	.N	byoues	səuoyd	səuoyd	byoues
IstoT	%	.N	45	IN	70	14	10		Eranco-	-olgnA	Franco-	-olgnA
	Sä	Francophone	s	onodqolgnA.	-	Femmes		Hommes	S	Естте	sət	ишоН

Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1990 et 1991 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le

1990 (dollars courants)

				ql	(single	llars con	op) 06	61					
828 812	L'87	t69 79	£'IL	†04 SSI	t'tt	8t0 46	9'55	121 435	977 16	685 59	31 Te8	171 06	Total global
655 92	5,15	8 241	L'89	18 062	t'E9	189 91	9,98	1596	5985	10 803	2 376	657 L	Autresa
St I 761	£,82	25 423	L'IL	137 642	8'17	198 08	7'89	. #84 III	199 97	084 45	768 87	798 78	Total
3 258	8,12	60L	2,87	7 5 5 4 2	£,£1	432	L'98	2 826	86	333	119	5 209	80 000 et plus
619	9'61	171	7 '08	L67	5,21	96	5,48	253	. 53	٤L	86	424	666 6L - 000 SL
\$88 T	0,81	615	0,28	2 365	1,21	6tE	6'48	5 232	18	897	438	L60 Z	666 tr - 000 07
757 t	9,02	\$18	⊅ '6∠	918 8	٤,01	684	L'68	3813	109	330	994	970 8	666 69 - 000 59
0St 8	21,3	108 I	L'8L	6199	2,51	ItI I	5,68	60E L	318	873	I 483	978 5	666 †9 - 000 09
9 9 9 7	8,42	119 I	Z'SL	646 tr.	t'LI	DSI I	9,28	045	332	877	1312	LSIt	666 65 - 000 55
60t II	4,82	3 241	9'14	5918	2,12	7 474	8,87	\$86.8	683	1 28¢	7 405	185 9	666 75 - 000 05
706 71	2,72	3 244	72,5	LSE 6	1,82	1898	6'14	1729	8/I I	2 453	7 399	† 06 9	666 6t - 000 St
22 203	2,82	6 253	8,17	Lt6 \$1	1,15	868 9	6'89	508 51	5 229	999 7	\$ 05¢	11 281	666 tt - 000 0t
\$4 60¢	2,62	LLIOI	8,07	24722	6'58	12 516	1'79	888 77	688 €	8 625	887 9	L60 91	35 000 - 39 999
899 87	29,3	\$6£ 8	L'0L	20 270	9'97	13 370	4,52	15 298	067 7	878 8	₹06 €	768 11	30 000 - 34 999
4I 058	3,18	12 783	8'89	28 235	† '99	. 27 227	9,55	13 801	9488	978 81	7E6 E	658 6	25 000 - 29 999
14 180	4,62	691 7	9'04	900 01	1,27	10 222	6,72	856 €	6467	7 240	1 100	997 2	20 000 - 24 999
875	3,05	6SI	t'69	390	0,27	968	0,25	132	130	263	57	L6	666 61 - 000 51
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	10 000 - 14 666
99	£,72	81	T.2T	87	7,22	SI	£,77	15	9	6	15	68	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	Franco- phones	Anglo-	Franco- phones	-olgnA sanond	Traitement annuel
	Sauc	rtancopno	səuc	onqoignA	s	ьешше	es	шшон	- Sə	Еешш	səu	ттоН	

Femmes

Francophones

Anglophones

_													0
218 328	7,82	t69 79	E'IL	t01 SSI	かか	840 76	9,88	121 435	31 476	685 59	31 268	121 06	ladolg latoT
56 339	8,18	8 241	7,88	18 062	4,58	L89 91	3,98	1596	5985	10 803	975 2	697 L	Autresa
St I 761	€,82	25t tS	L'IL	779 451	8'17	19£ 08	7'85	787 III	198 87	087 48	768 87	798 78	IstoT
8	0,0	0	0,001	9	0,0	0	0,001	8	0	0	0	9	80 000 et plus
<u>L6</u>	6,22	77	I'LL	t/L	1,2	7	6'16	\$6	0	7	77	7.1	666 6L - 000 SL
177	24,0	23	0'94	891	8,11	97	7,88	\$61	10	91	£Þ	152	666 74 - 000 04
69	2,52	91	8°9L	23	7 'LI	71	9,28	LS	7	8	12	St	666 69 - 000 59
085	7,02	150	£'6L	6\$7	L'6	95	٤'06	254	LI	38	103	124	666 79 - 000 09
196	6,52	575	1'94	47L	٤,11	60I	L'88	758	17	88	208	149	666 65 - 000 55
tIt I	6,02	967	I'6L	811.1	0,71	147	0,58	ELIT	05	161	246	L76	666 75 - 000 05
781 E	8'41	895	2,28	2 618	12,5	268	5,78	7 790	68	308	6 <i>L</i> †	2310	666 67 - 000 57
986 9	707	1 452	9'64	095 \$	0,11	594	0'68	177 9	213	222	1 212	800 €	666 77 - 000 07
79E II	22,6	7 2 2 9 4	t'LL	L6L 8	p'\$I	847 1	9'18	1196	767	I 526	2 072	Its L	32 000 - 36 666
TE9 LT	0,82	SE6 7	0,27	12 693	7,12	3 826	٤'82	13 802	1 59t	7 261	176 €	10 132	30 000 - 34 666
306 78	2,85	588 6	5'12	53 216	8,05	10174	7'69	187 22	3 275	9789	0119	049 91	52 000 - 29 999
20 274	8,82	ttS tl	2,17	£16 SE	5,68	146 61	5,09	80 223	1189	13 658	8 233	22 315	20 000 - 24 999
E00 LS	7,08	LOS LI	٤,69	6Lt 6E	7,49	SLS 98	8,25	20 428	886 II	LLS 77	6155	14 902	666 61 - 000 51
856 8	30,5	2775	5'69	6 224	6'14	0tt 9	1,82	2518	708 I	089 7	816	76S I	10 000 - 14 666
69	1,62	81	6°EL	IS	1,62	81	6,87	IS	9	15	15	68	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	.N	%	'N	%	·N	%	.N	Ртапсо- рубиесь	-olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənodq	Traitement annuel

Hommes

des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1990 et 1991 exprimés en dollars constants de 1981. b La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice a Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée.

 $^{\circ}$ L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Hommes

Еетте

précisent pas le salaire ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

								735 65 45 10 6 6 6					
6	1,11) Jennes	6,88	8	9,22	5	*** サヤヤ	Þ	0	ς	I	3	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
31	32,3	01	L'L9	71	1,82	18	6'17	EI	8	01	7	11	Conseil d'examen du prix des médicaments
76	1,48	65	6,25	5.5	9,69	<i>†</i> 9	30,4	82	tt	50	SI	13	Conseil canadien des relations du travail
7 247	7,95	768	٤,09	1 322	5,54	716	L'95	1 275	874	767	7 17	198	Communications
7.17	4,04	011	9,62	791	t'SL	202	24,6	L9	58	120	52	74	Commission nationale des libérations conditionnelles
6E	٤,6	7	8,59	30	2,94	81	8,52	17	7	12	0	81	Commission mixte internationale
9	0,08	t	0,02	I	0'09	3	0,04	7	7	I	7	0	Commission du droit d'auteur
ItI	8,82	6L	2,54	09	2,82	28	8,14	65	Lt	34	35	97	Commission des relations de travail dans la fonction publique
7	0,02	I	0,02	I	0,0	0	0,001	. 7: : : : : :	0	0	I	I	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
Þ	0,08	7	0,08	7	0,27	ε	0,25	Ţ	7	Ţ	0	Ţ	Commission de révision des marchés publics
LE	L'SL	28	24,3	6	L'SL	28	24,3	6	17	L	L	7	Commission de réforme du droit du Canada
896 I	0,18	1 200	0,68	892	7,23	1 292	5,45	949	118	874	386	067	Commission de la fonction publique
604	1,55	235	6,88	<i>ħLħ</i>	9,59	ISt	4,88	758	SSI	967	08	871	Commission de l'immigration et us statut de réfugié
LT	2,81	S	2,18	77	2,28	23	8,41	7	t	61	Ţ	3	Commission canadienne des pensions
LtL	2,6	97	8,59	107	6,82	216	1,17	152	SI	701	18	005	Commission canadienne des grains
218	38.5	78	2,13	134	8,29	LEI	2,78	18	65	87	72	95	Commission canadienne des droits de la personne
94	4,84	55	9,98	43	<i>p</i> ' <i>Lp</i>	98	9,28	07	70	91	13	LZ	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
591	6,78	112	32,1	53	6,52	68	1,84	91	19	82	IS	25	Commissariat aux langues officielles
7	0,02	I	0,02	I	0,0	0	0,001	7	0	0	I	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
88	6°£L	\$9	1,62	23	9'12	69	28,4	52	Lt	91	81	L	Centre canadien de gestion
385	0,62	001	0,47	285	0,14	851	0,62	727	87	110	75	SLI	Bureau du surintendant des institutions financières
\$6	1,18	LL	6,81	81	52,6	05	t'Lt	St	77	8	35	01	Bureau du Directeur général des élections
807	7,02	207	£,64	201	0,59	757	0,75	ISI	137	120	07	18	Bureau du Conseil privé
33	9,09	70	4,98	13	5,42	81	2,24	SI	II	L	6	9	Bureau du Commissaire à la magistrature édérale
101	5,24	97	2,42	22	4,88	65	9,14	77	32	L7	14	58	Bureau des relations fédérales-provinciales
176	8,91	25	2,08	101	9,47	76	25,4	32		LL	8	77	Bureau de services juridiques des pensions
Lt	6,84	23	1,12	24	9,56	77	7 '9	ε :		77		7	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
16 3	2,5	SI	8,96	30	9,12	91	t'8t	SI	I	SI	0	SI	Sureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
17	L'17	· Ç	£,82	L	L'I+	\$ 48	5,85	L	7	3	3	t	Bureau d'information des consommateurs sur la taxe sur les produits et services
872	32,0	68	0,89	681	9,25	66	7'79	641	87	15	I†	138	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
915	5,85	<i>L</i> 61	۲,13	318	L'0L	392	5,62	151	LtI	218	05	100	Sibliothèque nationale du Canada
7LL	2,95	303	8'09	694	8'97	198	2,52	- III	591	961	138	273	Archives nationales du Canada
t198	1,24	3 624	6,72	066 7	7,22	£\$\$\$	€,74	140 7	786 1	7 261	779 1	5 ¢ 5	Approvisionnements et Services
985 €	5,95	8171	\$'09	2 168	1,29	977.7	6,75	09E I	908	1 450	- 219	874	Anciens combattants
868 6	22,5	2 224	S'LL	999 L	7,55	988 €	٤'99	7959	798	0 <i>L</i> † 7	I 362	961 \$	Agriculture
213	0,85	.79	0,28	101	6,15	89	1,88	StI	33	17	67	08	Agence spatiale canadienne
LEE .	7,62	100	€,07	737	5'17	091	5,25	LLI	09	100	07	137	Agence de promotion économique du Canada atlantique
£61 I	8,82	107	2,14	767	9,12	919	7 '87	LLS	422	76I	627	867	Agence canadienne de développement international
3 € 8 5 7	4,71	643	9,28	6₹0 €	2,98	9407	8,54	9191	395	1891	877	89£ I	Affaires indiennes et du Nord canadien
8SI t	1,15	908 1	9'89	7587	L'It	SELT	٤,85	2 423	869	L60 I	899	SSL I	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	.%	.N	%	.N	%	.N	Pranco-	-olgnA sənonq	Pranco- Prones	-olgnA sənodq	919tère
	oues	Francoph	oues	hqolgnA 	es	Eemm	S	ЭшшоН	səw	Ееші	səw	шоН	

e svile du relevé

818 712	9tt I	£16	040	70 480	13 072	76L S	146	S9S 9E	L66 75
9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	0	0	0	0	0	0	0	0	98
0t1 L	7	It.	67	₱6S	202	172	244	748	406 I
706	0	0	7	95	07	ÞΙ	84	₽L.	75
I80 6I	7	797	89	5 444	I 248	740	186	5467	357.5
∠0∠ \$	I	.0	0	t/L	84	S	36	LSI	4112
267	0	0	0	9	t	ε	0	7	\$\frac{110}{24}
10 140	0	3	0	1 443	258	97/	675	LLZZ	977
113	0	0	0	0	0	0	0	0	113
17	0	0	0	0	0	0	0	0	717
7537	8	. 1	7	.49	St	07	38	0/1	£72
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
8 336	SI	8	872	242	392	787	087	1 384	3 811
50 839	0	0	0	2173	1 235	403	007 I 440	\$ 575	2 279
13 265	11	7	SI	EIS I	Ltv8	303	865	767 t	267 Z
96	0	. 0	0	7 8	I	7	7	8	7L
979 \$	0	98	EI	bbb I	L	ε .	740	523	899
SLt	0	0	7	7	0	11	0	7	1
737	0	0	0	0	101	0	0	0	131
7.1.7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EÞ6 I	0	77	12	ISI	₹6	57	87	707	1 125
115	I	0	0	0	0	0	0	0	III
917	6	L	S	6t	75	SE	SS	411	
EI	0	0	0	0	0	0	0	0	1 438
68€ €	0	43	SI	105	338	698	977	981	1146
lstoT	Étranger	estriotimeT -broV ub tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	АТРепа	2 ваквісьема 1 ваквісьема 2	edotineM acc	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

Lieu de travail

217 818 a	9tt I	£16	01/8	70 480	13 072	76L S	146	S9S 9E	L66 7S
940 T	9	7	7	901	55	LI wes	Ιτ	LIE	528
StS S	95	12	ÞΙ	059	392	ISI	724	1 363	I 202
12 707	711	LZ	07	757 1	\$28	767	609	7311	906 7
21 096	097	.87	t9	2 187	9171	695	946	3 424	S80 S
30 462	155	8 <i>L</i>	102	5 6 16 7	ESL I	ELL	1 307	SS9 t	699 L
43 284	390	LtI	193	€88 €	2355	960 I	068 I	7769	t09 01
42 384	203	661	981	9 670 €	212	6LI I	818 I	L6L 9	10 024
867 EE	LL	961	143	3148	2 225	625	ttt I	2 283	646 L
21 368	SI	120	1/8	886 1	1 253	609	888	7468	818 8
900 9	I	23	12	OIS	308	871	738	6LZ I	807 I
132	0	1	0	SI	9	ε	9	07	77
IstoT	Étranger	retritorites -broV ub tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	2 в г к в г с г с г с г с г с г с г с г с г с г	sdotinsM	Ontario (Sauf	Ontario (RCN)

Lieu de travail

fish	202 2 424 18	898 I	13 125	261 L	6SL 0E	8£7 71
ribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0
ibunal d'appel des anciens combattants	0	30	0	0	0	0
ribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0
avaux publics	156	88	647	181	1 05¢	886
lisve	6	1	LZ	35	18	987
ansports	00S I	717	1 423	716	3 033	53
atistique Canada	LZ	0	89	0	16	99
olliciteur général	0	0	0	ε	7	I
prvice correctionnel du Canada	52	€	349	989	7 940	01
scrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0
crétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0
scrétariat d'État du Canada	91	11	30	£\$	300	1214
scrétariat canadien	0	0	0	0	0	0
inté nationale et Bien-être social	IS	56	572	86	LIL	71
(Inpôt)	869	69	155	197	21S E	0
evenu national (Douanes et Accise)	66	41	LLE	948	2 142	503
otection civile Canada	7	1	7	7	7	0
sches et Océans	418	09	L91 I	187	757	0 1/12/
ffice national des transports	0	0	0	77	t	804
ffice national de l'énergie	0	0	0	0	0	0
ulticulturalisme et Citoyenneté	0	0	159	0	I	741
stice	0	Þ	98	7 10 10 10	ttI	96
vestissement Canada	0	0	0	0	0	0
dustrie, Sciences et Technologie	77	L	35	SE	567	I
effe du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0
endarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	113	52	971	103	LLI	I
9Ts1rini	эчиэМ-эттэТ	Île-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Groupe d'âge et lieu de travail Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1991



8£L LT	65L 0E	461 L	13 125	898 I	S0S S	Total
£9 ·	94	LZ	94	LI	15	65 et plus
867	675	671	372	32	76	t9-09
018	1 402	385	L\$6	66	7.1.7	65—55
889 1	2 578	172	077 I	120	828	ts0s
889 7	4 231	1 030	706 I	243	047	6t—St
3726	EEt 9	0191	2 623	78£	L10 I	tt-0t
975 8	769 9	905 1	5 2 2 2 3 2 3 2 3	607	1 103	6E—SE
7 680	988 5	860 I	898 I	305	\$10 1	30—34
SILI	7 821	225	690 I	181	109	67—57
955	٤09	811	90£	*	155	20—24
LI	8	0	10	0	7	Moins de 20 ans
(RCN)	KCN)	Brunswick	Écosse	Édouard	эчиэЛ-эттэТ	Groupe d'âge
Québec	Ouenec Tuss)	Nouveau-	-əlləvuoM	-92nirq		

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota:— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

Lieu de travail

1 270	0	0	0	191	L11	6	8	358	66
16	0	0	0	1	0	0	0	Þ	7 06
16	7	081	101	16L	1113	324	221	7014	340
6 8	ī	73	9	601	220	81	ÞΙ	LS	3 184
t t Z	81	₹L	34	7 624	S87 I	919	300 I	8199	342
7	0	0	0	6t	SL	97	97	0	LS
12 OE	35	11	I	3 220	2 348	336	1 273	SLIS	5 283
EI	0	0	0	0	0	0	0	0	132
ALL THE PARTY OF T	0	0	0	8	9	0	3	81	210
17	0	0	0	. ξ	0	0 -	0	t	100
07.7	0	0	0	112	L8	LE	04	087	137
7 70	0	0	0	0	0	0	0	0	12
1		0	0	0	0	0	0	I I	879
9	7		0	0	0	0	0	1	139
ÞI.	0	0	0	S	0	0	Þ	0	0
0t	0	0	0	0	0	0	0	10 55	6
	0	0		0	0	-0	0	0	30
E	0	0	0	S	0	0	£	0	I L
5	0	0	0	- Commence of the Commence of	55	97	89	991	1 488
77.7	7	3	7	172		98	0	87	127
7.7	0	0	0	55	0		0	22	LI
Ε	0	0	0	0	0	0		0	S
	0	0	0	0	0	0	0	- Salar Assessment Contract Co	141
t I	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	0	0	0	0	0	0	0	0	t
	0	0	0	0	0	0	0	0	. 88
3	0	0	0	0	0	0	0	0	
96 I	0	8	L	L9	\$9		98	7.5	1 363
04	0	0	0	87	61	0	10	313	671
7	0	0	0	7	0	0	0	7	I
₹L	0	0	0	£61	L	61	L97	502	0
17	0	0	0	12	8	0	L	61	871
L	0	0	0	0	0	0	0	0	SL
91	0	0	0	0	7	0	t	9	135
,	0	0	0	0	0	0	0	0	7
38	0	0	0	0	0	0	0	0	38
385	0	0	0	8	0	0 .	9	76	592
6	0	0	0	0	0	0	0	0	\$6
30t	0	0	0	0	0	0	0	0	707
3.	0	0	0	0	0	0	0	0	33
101	0	0	0	I	0	0	0	ς	88
150	0	0	0	.07	8	\$	9	512	10
LD	0	0	0	0	0	0	0	0	Lt
IE IE	0	0	0	7	0	0	17	.7	7
II.	0	0	0	0	0	0	0	0	12
BLZ	0	0	0	LI	12	0	12	13	133
915	0	0	0	0	0	0	0	(0)	512
ZLL	I	0	0	12	6	0	13	50	889
7198	II	0	3	314	575	LS	941	997	796 I
3 580	7	0	0	502	55	86	140	067	526
368 6	11	1	I	†19	1 010	1114	949	767 I	LL8 7
713	I	0	0	0	0	0	0	3	191
	0	0	0	0	0	0	0	1	61
LEE	L91	0	0	0	0	0	0	0	I
E61 I			7224	608		346	322	432	12
3 695	0	181			77	11	6	94	Z 207
atoT 821 4	Étranger 1 152	-broV ub 1890O	<u>0</u> Дпкои	Colombie- Britannique	АГРЕПА	askatchewan		(Sauf	Ontario (RCN)
		soriotimeT		,,				oinstnO	

Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1991

Lieu de travail

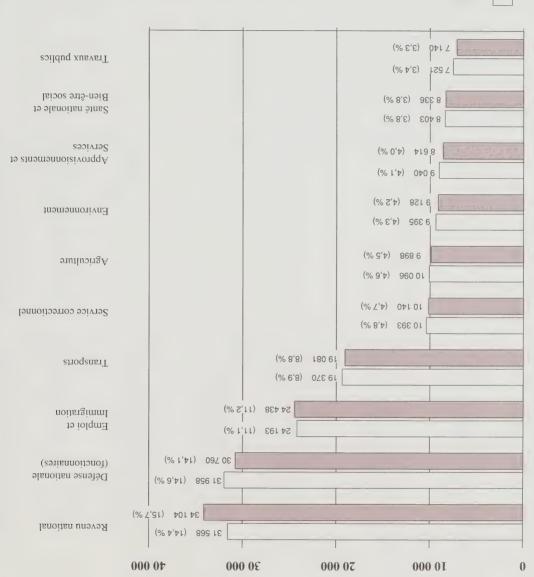
sıŷ.	\$9	ς	Lī	t t l	190	133
suces	0	0	0	0	0	0
vironnement	777	19	202	591	186	LS I
ergie, Mines et Ressources	7	T. 100	741	7	6†I	78
ploi et Immigration	723	981	128	1 285	0009	7 44
versification de l'économie de l'Ouest	0		0	0 3	0)
fense nationale (fonctionnaires)	082	97	SLSS	1178	3 950	1 569
ur suprême du Canada	0	0	0	0	0)
ur fédérale du Canada	0	0	t	ε.	17)
ur canadienne de l'impôt	0	0	0	0	3)
nsommateurs et Sociétés	91	28	99	07	LZZ	SII
nseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0)
nseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	
nseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	1 33
nseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	t	0	ξ	68
nseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0	150
	0	0	0	0	0	
nseil d'examen du prix des médicaments				48634000000000000) ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ; ;
nseil canadien des relations du travail	0	0	<i>†</i>	0	6	70.00
mmunications	SI	3	61	LS	215	1088
mmission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	73	98	23
alson mixte internationale	0	0	0	0	0	
mmission du droit d'auteur	0	0	0	0	0	1000
mmission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0	
mmission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	
mmission de révision des marchés publics	0	0	0	0	0	
mmission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	Þ	
mmission de la fonction publique	L	01	LS	77	191	4 15
mmission de l'immigration et du statut de réfugié	0	0	0	0	170	
mmission canadienne des pensions	0	07	0	0	7	
mmission canadienne des grains	0	0	0	30.00	25	
mmission canadienne des droits de la personne	0	0	L	I	13	
mmissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	
mmissariat aux langues officielles	0	0.0465	0 .	8	ς	
mité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	50 //555	0	1
ntre canadien de gestion	0	0	0	0	0	ıç
reau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	13	1 3 \$ 370
reau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	
reau du Conseil privé	0	0	0	60 13	0	7 (2)
reau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0.	0	0	0	
reau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	ς	1 1 1 1 1 1 1
				S	13	2225
reau de services juridiques des pensions	3	27	8	***************************************		***************************************
reau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	1 100
neau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	1,000
reau d'information des consommateurs sur la taxe : les produits et services	0	0	0	0	0	1.5.37
reau canadien d'enquête sur les accidents de transport et la sécurité des transports	3	0	3	01	77	†
bliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	30
chives nationales du Canada	0	0	01	0	70	b
pprovisionnements et services	\$9	12	067	ISt	£L9	3 90
iciens combattants	St	L6L	163	- 85	867 I	100
riculture		A were 100	100	328	1 301	13
leuce spatiale canadienne	0	0	0	0	St	1.29
rence de promotion économique du Canada atlantique						
	† 9	74	t9	191	0	
gence canadienne de développement international	0	0	0	0	0	701
faires indiennes et du Nord canadien	0	0	611	ç	184	171
Taires extérieures	3	0	ς	TT &	09	L7 32
ereini	Тетте-Мецуе	Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	(sauf	Québe (RCN

818 417	8'87	L8L 79	7,17	†86 †SI	7'57	785 86	8'75	119 283	37 019	675 99	89∠ 0€	88 425	lstoT
43 224	22,4	LL9 6	9,77	33 535	1,95	₹169I	6,09	76 310	080 7	12832	L65 S	20 703	Autres lieux de travail
159	4,1	6	9,86	879	5,62	878	L'07	529	t	775	ς	724	Whitehorse (Yukon)
6St	5,5	SI	L'96	***	9,12	737	4,84	777	8	575	L	215	Yellowknife (T.NO.)
かか	43,2	61	8,82	52	£,72	12	T.2T	35	I	H	81	τI	(.ON.T) tiulapI
	E.1	79	7,86	6L9 t	5,72	1 295	72,7	2448	98	1 258	56	3 451	Victoria (CB.)
777 6	L'1	091	£,86	£9\$ 6	9,64	ILL t	4,02	\$\$8 t	104	999 7	95	L6L 7	Vancouver (CB.)
979 6	2,5	SL	2,76	068 7	9,64	141	4,02	767 I	Lt	1 424	87	99† I	Calgary (Alta.)
\$96.7		ZZ	t'96	140 5	6,64	1197	1,02	1197	911	S67 Z	IL	7 246	Edmonton (Alta.)
2 778	3,6		L'86	188 I	E, 74	094	7,22	848	11	674	10	888	Saskatoon (Sask.)
809 1	E,1	17			6,12	6101	1,84	976	77	766	SI	086	Regina (Sask.)
S96 I	2,0	68	0,86	776 1	9'67	945 8	t'05	3 632	081	96€ €	120	3 212	Winnipeg (Man.)
807 L	_ t'5 _	300	8,29	806 9			0,88	647	11	328	L	7.17	Thunder Bay (Ont.)
818	2,2	18	8,79	008	4,14	336	4,82	LLE	240	217	08	L67	Sudbury (Ont.)
1 329	1,42	370	6°SL	1 000 I	9,17	625	7,84		240	795	13	554	Windsor (Ont.)
7£0 I	9,5	LE	t'96	L66	8,98	68\$		877	01	SLL	S	79 <i>L</i>	Condon (Ont.)
1 224	0,1	51	0,66	LES I	9,02	L8L	4,94	L9L	17	368	t I	848	St. Catharines-Niagara (Ont.)
\$77	S't	35	2,29	887	2,52	717	8'97	395				t£6	-familton (Ont.)
S78 I	2,5	St	2,79	1 780	6,74	578	1,22	0\$6	57	948	91	374	Kitchener-Waterloo (Ont.)
ts.	2,1	II	5,86	E47	L'67	375	5,02	978	9	698	5		Coronto (Ont.)
460 SI	5.5	382	2,79	14712	8,84	7 372	2,12	7 725	220	0517	791	795 <i>L</i>	Oshawa (Ont.)
6SI	6,1	3	1,89	991	2,97	156	8,02	33	3	123	0		(JnO) notsgni (JnO)
3 141	8,2	591	L'+6	SL6 7	7,88	1153	6,59	886 I	09	1 093	105	1 882	Comwall (Ont.)
819	1,45	223	9,89	475	2,78	243	5,29	S07	901	137	711	788	Ségion de la Capitale nationale
SEL 0L	9,85	27 303	4,18	STE E4	9,64	160 58	4,02	32 644	15812	19 262	167 11	24113	
\$00 91	1.29	14834	£, T	6911	5,84	Itt L	2,52	t95 8	856 9	787	9L8 L	L89	Montréal (Qc)
604	£.79	069	1,2	61	0,44	312	0,88	168	908	9	188	13	урегргооке (Qc)
213	1.99	511	6,0	7	L'LS	123	42,3	06	155	Ī	68	I	(cop. Rivières (Qc)
£87 S	5.96	2 500	2,5	163	1,85	7 091	6,13	3 392	2 039	25	3 251	[t]	Juébec (Qc)
089	5'66	L79	5,0	3	b '79	393	9,75	737	361	7	236	I	Chicoutimi (Qc)
961	5,66	S61	5,0	I	からか	68	9'75	701	68	0	901	I	Simouski (Qc)
1997	1.68	1 025	6,03	669 1	4,04	040 1	9,68	1881	848	222	705	LL0 I	Noncton (NB.)
976	12,4	\$11	9,78	118	8,65	698	2,09	LSS	65	310	95	105	(.BN) infol tring
\$8L	507	191	5.67	623	9'77	320	4,88	435	100	750	19	373	redericton (NB.)
649 I	- 86	951	L'06	1 253	8.64	988	5.05	843	06	974	99	LLL	Čharlottetown (ÎPÉ.)
868 6	7.5	118	8,86	189 6	30.6	3 032	t`69	998 9	991	5487	851	904 9	Ialifax (NÉ.)
3113	- 7.0	17	8,66	160 €	6,88	8111	1,46	\$66 I	8	0111	13	186 1	(. NT) s'ndol .)
Total	%	'N	%	.N.	%	.N	%	'N		byouce	byoues	byoues	səlli
totoT	70	IN.	Д	14	10				Franco-	l -olgnA	Franco-	-olgnA	
	səu	Егапсорноі	sət	nodqolgnA -	5	Бетте	S	Homme	sə	Еешш	səu	шоН	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. δ .

Nota: — Usaddition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.



	d	ſ		1
	k	è	6	i
				1
	ш	×	и	۰

Total	73 841	01S It	891 611	3 211	697	13 225	797 L	3 683	†86 †SI	L8L 79	e 818 / 17
Étranger	113	177	† 6	ς	0	t	064	310	1 000	977	
Territoires du Nord-Ouest	6	77	838	91	0	1	I	1			9tt I
Дпкои	6	3	£6L	9	0	0	0	0	873	07	519
Colombie-Britannique	304	991	19 206	ISI	0	U		0	158	6	01/8
АІрепа	687	t81	12 103	131		1	SI	0	20 146	330	20 480
Saskatchewan	151	99			0	1	52	S	12733	TEE	13 072
Manitoba			9175	97	0	0	6	0	269 \$	86	76L S
Ontario (sauf RCN)	373	727	8 536	\$6	0	0	77	٤	1116	358	14t 6
	994 1	1 206	31 414	015	L	13	L81	87	2177	1834	S9S 9E
Ontario (RCN)	13 328	170 21	14 473	1 356	52	526	LLIS	5 163	33 803	18131	L66 75
Québec (RCN)	167 7	87L9	777 7	975	8	851	£69	t19	7156	9918	8£7 71
Québec (sauf RCN)	1381	19 791	SL	77	727	15 790	St	385	LLLI	646 87	654 08
Nouveau-Brunswick	088	1 625	669 €	161	7	87	717	t£1	858 t		
Nouvelle-Écosse	195	667	L11 11	651	0	5	69			7 338	791 T
Île-du-Prince-Edouard	593	123	768 I	71	0				12 648	105	13 152
Тепе-Меиче	59	6	2 280	87		0	7	0	1 703	591	898 I
Lieu de travait	səuoyd	səuoyd			0	0	6	I	2945	75	S08 S
	-olgnA	-oonsta	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənoriq	Franco-	-olgnA sənodq	Pranco-	latoT ladolg
	gnilia	əni	IgnA	sir	Franç	sis	no sisignA	français	ETOT	Total	

Exigences linguistiques du poste

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux lotaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences inguistiques du poste ou le groupe linguistique.

 $^{\rm a} L^{\rm e}$ Hectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

1990 19 0661 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique,

0661

9818 417 8'87

							A. C.						
							1661						
Istol	171 06	31 268	£85 £9	31 450	151 435	9'55	840 76	かかか	#07 221	E'IL	t69 79	L'87	718 378 p
tranger	988	339	238	LEI	SLII	8'SL	SLE	24,2	740 I	٤'69	947	7,05	OSS T
Territoires du Nord-Ouest	545	33	155	L	8LS	1,59	338	6,98	948	9'\$6	07	*	916
дпкои	375	3	ELt	9	878	1'77	617	6,52	848	6,86	6	I'I	LS8
Colombie-Britannique	068 11	ttI	8 239	561	12 036	8,82	8 435	7,14	20 129	٤'86	339	L'1	174 02
Alberta	7 240	132	9595	561	6LE L	8,22	2885	7'77	968 71	5,76	330	2,5	13 234
gaskatchewan	3 173	77	6197	25	3 223	9'75	LL9 7	t'St	76L S	t'86	<i>t</i> 6	9'1	006 €
sdotinsM	₹ 803	140	∠01 Þ	961	976 t	2,52	4 306	5,84	0168	4,86	336	9,5	757 6
Ontario (sauf RCN)	19781	6LL	769 SI	L96	19 243	9,52	L99 91	t'9t	34 153	1,29	9tL I	6'7	35 910
Ontario (RCN)	tt1 61	8 217	960 SI	749 01	69£ LZ	5,12	9LL S7	5,84	34 540	t't9	688 81	9,25	23 I 42
Snébec (RCN)	L75 S	3 281	4 536	098 7	8 8 8 5 8	٤٬6٢	960 6	L'0S	£81 6	9'75	1418	t'St	17 924
Québec (sauf RCNa)	1 108	129 91	1119	12 570	68L LI	٤,72	13 221	T,24	1 752	L'S	161 67	€,49	096 0€
Nouveau-Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	8L7 t	2,82	₹90 €	8'17	666 t	1,88	7 346	6°1E	SVE L
Vouvelle-Écosse	748 8	587	3 942	216	9816	L'89	851 4	5,15	12 784	2,96	505	8,5	13 295
Île-du-Prince-Édouard	L10 I	7.2	S45	88	680 I	8,52	\$66	7,94	798 I	1,29	091	6°L	7 074
Тетте-Меиvе	188 £	35	109 I	H	3 919	6'04	1 915	1,62	284 5	7,66	97	8,0	168 8
Lieu de travail	-olgnA sənorq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	IstoT
	noH	ımes	Есшп	səu	шшоН	sə	Lemme	Se	odqolgnA	səu	Erancoph	səuc	

Etranger	ILL	310	577	136	1801	8'71	392	2,22	1 000 I	7,69	911	8,05	944 I
Territoires du Nord-Ouest	555	30	338	10	595	6,19	348	1,85	£78	9'\$6	07	ヤ 'ヤ	£16
Дпкои	370	ς	197	t	375	9'77	59t	4,22	168	6'86	6	I'I	048
Colombie-Britannique	11 842	ItI	\$ 304	681	586 11	2,82	S648	5,14	971 07	7 '86	330	9°I	70 480
Alberta	†90 L	136	699 \$	201	107 L	1,22	178 8	6'77	12733	t°46	LEE	9'7	13 072
Saskatchewan	3 055	77	LE9 7	IS	3 101	5,52	169 7	5,94	769 \$	7,86	£6	9°I	76L S
RadotinaM	4 823	671	4 288	607	₹16 ₹	52,5	L67 7	S'Lt	1116	7,96	358	8,8	ILT 6
Ontario (sauf RCN)	11481	1/8/	16 306	050 I	19 201	25,5	t98 L1	S'Lt	LILTE	0,26	1834	0,2	39S 9E
Ontario (RCN)	7LL 81	LSZ 8	150 21	10 880	690 LZ	1,12	25 928	6'87	33 803	6,59	LE1 61	1,85	L66 75
Québec (RCN)	1785	3 234	4 231	7 6 9 3 T	\$78	€'87	£916	L'15	7LS 6	0,42	9918	0'97	8£L LT
Québec (sauf RCN)	940 I	16 201	107	12 778	8L7 L1	2,98	13481	8,54	LLLI	8,₹	646 87	7,46	30 759
Nouveau-Brunswick	3 051	560 I	L08 I	1 543	Lt1 t	9,72	3 050	42,4	858 7	5'19	2 338	32,5	461 L
Nouvelle-Écosse	759 8	LLZ	966 ε	777	1868	6,76	4 221	1,28	12 648	2,96	105	8,5	13 127
Ile-du-Prince-Édouard	868	04	018	\$6	£96	9'15	\$06	t'8t	1 703	2,19	591	8,8	898 I
Тепе-Меиче	3 J 28	30	1 704	12	687 €	8'89	9171	31,2	2945	7,66	742	8,0	S0S S

 ^{b}L 'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5. a Région de la Capitale nationale.

Total

Nota: — Γ addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

88 455 30 768 66 529 32 019 119 283

Total globala

againmatah ahoinad	1 132	1143
- Saisonnier	88	† 6
Durée indéterminée	∠61 Þ	LLT t
Temps partiel	2011	LLCV
Total	513 069	717 321
Période déterminée	958 61	19 250
- Saisonnier	89\$ I	68S I
• Durée indéterminée	192 145	715 161
Temps plein	3,1001	C13 101
Modalité d'emploi	0661	1661

 $^{\rm a} \rm L$ effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

Nota :— Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (12 363 en 1990 et 16 008 en 1991) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

ctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1991	Répartition, en nombre et pourcentage, des fon
1001 empirorit concess of the contest of the contes	Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

878 817 SIts

818 417

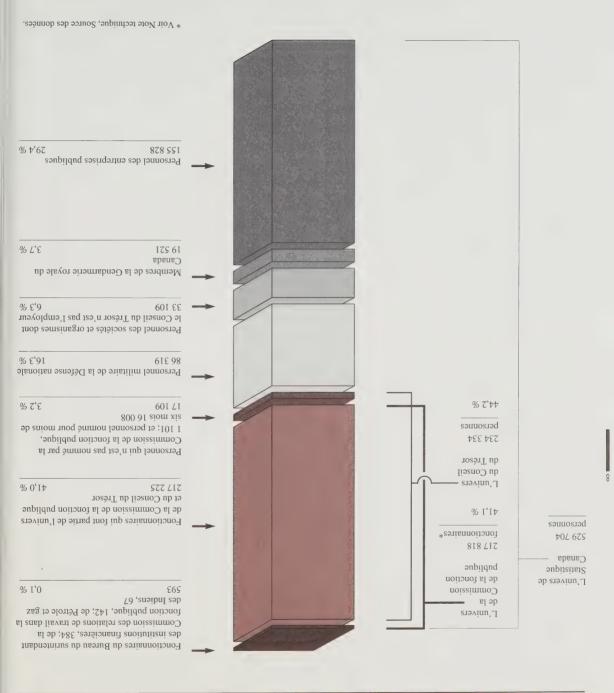
tIS S

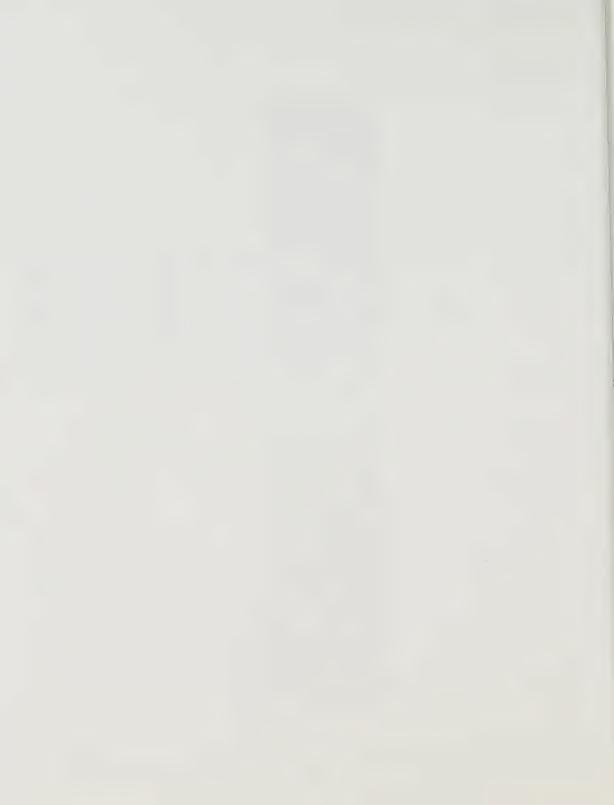
E 818 417	8'87	L8L 79	7,17	786 7SI	7'57	785 86	8'75	119 283	37 019	679 99	894 08	SSt 88	lstoT
				986	7,15	148	6,89	SEL	St	967	76	01/9	65 et plus
940 I	12,8	IST	2,78							1 320	045	3312	t9-09
StS S	8,21	878	2,48	799 t	9,08	199 1	0,07	3 884	308				65—55
12 707	5,61	LLt Z	2,08	10 223	0,88	861 4	0,78	608 8	156	3 246	I 256	LL6 9	
960 17	23.5	096 t	5,97	61191	34,5	782 L	5,28	13814	1 687	5 290	2 973	10 879	\$\$ -0 \$
79t 0£	4,72	8 352	9,27	57 066	9,75	II 443	t'79	610 61	3 273	1918	6L0 S	13 932	6 t St
				\$49.08	T,24	18 463	£,72	24 821	998 \$	165 21	9 725	18 084	<u>tt-0t</u>
43 284	1,92	15 201	6,07					21 473	0414	987 81	0919	15 307	65—25
42 384	2,18	13 330	2,89	29 043	€,64	116 07	7,02					11 052	30—34
867 88	1,55	761 11	6,99	75 294	1,42	18 270	6,24	15 528	6 722	11 242	0Lt t		52—52
898 17	8,15	S6L 9	7,89	595 tI	0,72	12 183	0,54	5816	Z72 4	806 L	2 523	LS9 9	
900 9	9,55	5 016	4,88	586 €	4,29	17LE	9,75	5 259	1 385	7 360	459	I 625	20—24
					9'09	08	4,98	25	68	It	91	98	Moins de 20 ans
132	T, IA	SS	6,88	LL				.N.	byoues	buoues	səuoud	byoues	Groupe d'âge
IstoT	1/5	,N	%	.N	%	.N	%	N	Franco-		Егапсо-	-olgnA	
	səuc	Francopho	sət	nodqolgnA		Femme	- s	Нотте	Se	Femme	səu	шоН	

 $^{\rm a}$ Leffectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 5.

précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la





Rapports entre les données

onbildue). faisant déjà partie de la fonction interne (nomination d'une personne enregistrée à titre de nomination de service, leur nomination est franchissent ainsi le cap des six mois obtiennent une nouvelle nomination et ces fonctionnaires, par la suite, pour des raisons d'ordre pratique. Si enregistrées, en tant que nominations, de moins de six mois n'ont pas été externes pour une période déterminée 1973, les nominations initiales s'explique par le fait que, depuis à l'effectif de 1991. Cette situation ont eu lieu en 1991, ne correspond pas nombre de cessations d'emploi qui de fonctionnaires en 1990, moins le externes en 1991, ajouté au nombre Le nombre de nominations

Groupe linguistique

Le Système d'information sur les pour les cessations d'emploi. 260 pour les nominations et de 299 officielle est de 94 pour l'effectif, de d'inconnues quant à la langue de gestion. En 1991, le nombre Système d'information des ressources catégorie sont tirées exclusivement du puisque les données pour cette gestion fait exception à cette règle d'inconnues. La catégorie de la sources afin de réduire le nombre système, on fait appel à d'autres l'absence de données dans ce officielles décrit ci-après. En d'information sur les langues des cas tirées du Système fonctionnaires sont dans la plupart première langue officielle des Les statistiques concernant la

langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont útrées du Système d'information des titulaires pour toutes les l'exception de la catégorie de la catégorie de la catégorie de la catégorie de la d'information des ressources de d'information des ressources de sestion de la Commission est utilisé.

suoitanimo N

Les données sur les rétrogradations proviennent des dossiers de la Commission. Les données sur les Système de gestion sont tirées du Système de gestion de l'information qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

titulaires. du Système d'information des cessations d'emploi, elles proviennent aux données statistiques sur les autres statutaires et administratives. Quant les bénéficiaires de priorités priorités qui contient les données sur Système d'administration des catégories, elles proviennent du Commission; pour les autres gestion proviennent des dossiers de la disponibilité pour la catégorie de la Les données sur les mises en tirées des dossiers de la Commission. incompétence ou incapacité sont Les données sur les renvois pour

Fluctuations de l'effectif

Les données relatives au Bureau certains groupes de fonctionnaires. ministères ou d'organismes ou de de l'inclusion ou de l'exclusion de fluctue d'année en année, en tonction I emploi dans la fonction publique L'effectif régi par la Loi sur

partie de ce rapport. affaires réglementaires ne font plus au Bureau de privatisation et des de ce rapport. Les données relatives Citoyenneté Canada font donc partie ainsi qu'à Multiculturalisme et la taxe sur les produits et services d'information des consommateurs sur

soonices des données

d'autres sources. rapport et celles qui proviennent entre les statistiques du présent lorsque l'on établit des comparaisons Il faut donc faire preuve de prudence population visée n'était pas la même. systèmes de données ou que la pas été extraites à partir des mêmes recueillies au même moment, n'ont au fait que les données n'ont pas été organismes peuvent être attribuables entre les données respectives de ces signaler que certaines différences au relevé 1. De plus, il convient de publient des rapports, sont présentées Conseil du Trésor et la Commission sur lesquels Statistique Canada, le Les différences entre les effectifs Gendarmerie royale du Canada.

Défense nationale et de la

recherches du Canada.

fonctionnaires du ministère de la

Elle comprend toutefois les

comme le Conseil national de

certains organismes fédéraux

canadienne des Postes, et de

tels Air Canada et la Société

· les employés des sociétés d'Etat,

Effectif et années-personnes

qounées ne correspondent pas au les données sur l'effectif de la Dans le rapport de la Commission,

Budget des dépenses. En effet, une Conseil du Trésor fait état dans le nombre d'années-personnes dont le de fonctionnaires en fin d'année. Ces fonction publique font état du nombre

employée pour la durée d'une année année-personne désigne une personne

mois). Les années-personnes exemple, deux personnes pendant six complète on l'équivalent (par

Commission, elles indiquent le Quant aux données publiées par la allouées aux ministères chaque année. représentent les ressources humaines

touction publique à une date précise,

nombre de fonctionnaires de la

soit la dernière journée de l'année

civile en question.

Nature des renseignements

Inguistique. l'âge, le sexe et le groupe les exigences linguistiques des postes, catégorie et le groupe professionnels, le lieu de travail, le ministère, la réparties selon la modalité d'emploi, et professionnelle. Les données sont les appels et la formation linguistique nominations, les cessations d'emploi, statistiques portent sur l'effectif, les dans la fonction publique. Ces fédéraux régis par la Loi sur l'emploi détaillées sur les fonctionnaires annuel contient des statistiques La présente partie du rapport

anbijand uoisauof vi

Univers de la Commission de

Diverses lois fédérales et les

ministre; · Je bersonnel des cabinets de

administrateurs généraux;

Jes bersonnes nommées par le

de la Loi sur l'emploi dans la

l'administration publique tédérale.

rapport par l'expression fonction

lois, est désigné dans le présent

l'effectif régi par la dernière de ces

bien que différents, se chevauchent.

effectifs ou univers d'employés qui,

la fonction publique définissent des

publiques et la Loi sur l'emploi dans

de travail dans la fonction publique,

les pensions, la Loi sur les relations

fonction publique et les autres lois sur

officielles, la Loi sur la pension de la

fédérale. La Loi sur les langues

d'employés de l'administration

délimitent différents ensembles

règlements qui en découlent

la Loi sur la gestion des finances

L'univers de la Commission, soit

publique pour le distinguer de

: sinevius

gouverneur en conseil, comme les

déterminée de moins de six mois;

fonction publique pour une période

· Jes fonctionnaires nommès en vertu

fonction publique exclut les employés

Au sens où elle est entendue ici, la

des Forces armées canadiennes; Gendarmerie royale du Canada et · le personnel civil et régulier de la

systèmes d'information relatifs à la entre les usagers des principaux se conformer à l'entente qui existe La Commission publie ce total afin de

nements et Services au 31 décembre 1991.

sur la population du gouvernement du

Toutefois, le total des données sur

- provient du Fichier de reportage

l'effectif pour 1991 — et lui seul

d'emploi, le lieu de travail et le

cessations d'emploi, la modalité

l'effectif, les nominations et les

données de 1990 et de 1991 sur

exacte possible. En sont tirées les

source», ce qui permet de fournir

une logique dite de «meilleure

officielles. Le fichier statistique

d'information des titulaires, le

d'emploi. Ce fichier est basé sur

nominations et les cessations

les données sur l'effectif, les

plus loin, soit le Système

l'information la plus sûre et la plus

applique au traitement des données

Système d'information sur les langues

l'information sur les nominations et le

Système d'information des ressources

divers systèmes d'information décrits

1984 un fichier statistique regroupant

La Commission a mis en place en

de gestion, le Système de gestion de

traitement annuel.

paye du ministère des Approvision-

Canada établi à partir des listes de

.lstot

diffusion des données sur l'effectif

18	noissimmo al ab xusar	nq səŋ							
LL	Э								
tL	Formation linguistique et statut de l'étudiant	.76							
tL	Formation linguistique et région	.99							
EL	Formation linguistique	.89							
EL	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	.45							
7.5	Formation professionnelle et langue d'enseignement	.63.							
77	Formation professionnelle et lieu de travail	.29							
7.	noitsm								
04	Méthodes de sélection, appels et ministère	.19							
69	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	.09							
69	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	.65							
89	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	.88							
89	Appels et catégorie professionnelle	.TZ							
<i>L</i> 9	Appels et ministère	.98							
L9		phels							
99	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.55							
99	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	.42							
9	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	.53.							
79	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	.22.							
09	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail	.12							
85	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	.02							
85	Cessations d'emploi et motif	·67							
95	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail	.84							
55	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.T4							
22	ons d'emploi	itassəü							
<i>ts</i>	Nominations et Programme d'enseignement coopératif	.94							
75	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	·St							
23	Nominations externes, diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel	.44.							
23	Nominations externes, diplômés d'université et secteur professionnel	.64							
25	Nominations externes, diplômés d'université et région	.42.							
IS	Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné	.14							
15	Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.04							
90	Nominations intérimaires, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.95							

ヤ

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»

Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Mutations régressives, calégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

Nominations et mode de sélection

Nominations et mobilité professionnelle

67

87

Lt

97

97

St

St

tt

tt

27

87

77

.88

.TE

.96

.25

34.

.55

.28

.18

30.

.62

.82

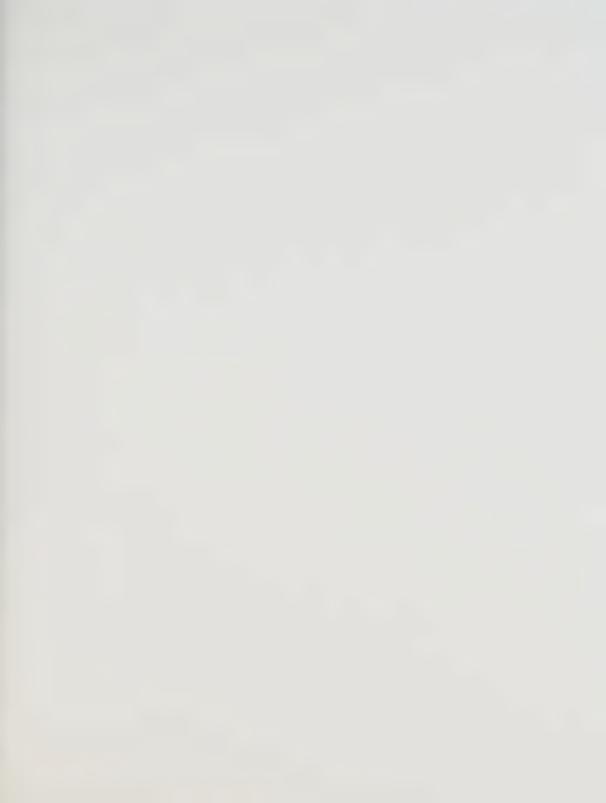
.72

.92



ISBN 0-662-58957-2 N° de cat. SC1-1991/2 © Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

Commission de la fonction publique Public Service Commission du Canada of Canada



COMMISSION DE TY EONCLION BUBLIQUE DU GANADA

CAI CS -ASS





PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

ANNUAL REPORT





A summary of this report is available in Braille, large print and on audio casette.

© Minister of Supply and Services Canada 1993 Cat. No. SC1-1992 ISBN 0-662-59666-8



The Honourable Monique Landry, P.C. Secretary of State of Canada House of Commons Ottawa

Dear Minister:

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1992.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,

Robert J. Giroux President

fales A

1 resident

Gilbert Scott Commissioner

Ginette Stewart

Ginette Stewart Commissioner TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

Highlights			
The Commission at a Glance A Turning Point 1992 - A Retrospective Recruitment Priority Administration The Executive Group A Representative Public Service Checks and Balances Training Access by Official Language Groups International Activities A New Legislative Framework The Importance of Merit The Review of Delegation The State of Staffing in the Public Service Looking Ahead Appendix Report on Requests for Leave of Abscence under subsection 33(3) of the Act Report on Activities under sections 6(1), 6(4) and 41 of the Act	8		
A Turning Point	11		
1992 - A Retrospective	15		
Recruitment	15		
Priority Administration	16		
The Executive Group	16		
A Representative Public Service	17		
Checks and Balances	19		
Training	22		
Access by Official Language Groups	23		
International Activities	24		
The Commission at a Glance A Turning Point 1992 - A Retrospective Recruitment Priority Administration The Executive Group A Representative Public Service Checks and Balances Training Access by Official Language Groups International Activities A New Legislative Framework The Importance of Merit The Review of Delegation The State of Staffing in the Public Service Looking Ahead Appendix Report on Requests for Leave of Abscence under subsection 33(3) of the Act Report on Activities under sections 6(1), 6(4) and 41 of the Act			
The Importance of Merit	31		
The Review of Delegation	31		
The State of Staffing in the Public Service	35		
Looking Ahead	37		
Appendix	39		
*	39		
Report on Activities under			
*	39		
Glossary			
Offices of the Commission	49		

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

- As of 31 December 1992, there were 223 598 employees working for the Public Service under the Public Service Employment Act, an increase of 5 780 from 217 818 in 1991.
- As of 31 December 1992, women made up 45.9% of the Public Service compared to 45.2% in 1991.

Appointments

- Increase of 10 856 in the total number of appointments *to* and *within* the Public Service (110 366 in 1992, compared to 99 510 in 1991).
- Increase in the number of appointments to the Public Service (13 075 in 1992, compared to 10 303 in 1991).
- Increase in the number of appointments within the Public Service (97 128 in 1992, compared to 89 018 in 1991).
- Increase in the number of acting appointments (20 372 in 1992, compared to 18 528 in 1991).
- Increase in the number of promotions (24 023 in 1992, compared to 23 668 in 1991).
- Appointments of recent university graduates to officer-level positions accounted for 10.4% of all appointments to the Public Service.

Executive Group

- As of 31 December 1992, there were 4 117 employees in the Executive Group, a decrease of 196 from the 1991 population of 4 313.
- Women in the Executive Group increased from 696 (16.1%) in 1991 to 706 (17.1%) in 1992.

Appeals and Investigations

- Increase of 852 in the number of appealable selection processes (8 883 in 1992, compared to 8 031 in 1991).
- Increase of 62 appeals which were allowed (281 in 1992, compared to 219 in 1991).
- Increase of 656 in the number of complaints received (2 987 in 1992, compared to 2 331 in 1991).
- Increase of 265 in the number of requests for the Commission's opinion as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition (1 364 in 1992, compared to 1 099 in 1991).

Training

- Increase of 1 786 in the number of participants in Commission staff training courses (14 847 in 1992, compared to 13 061 in 1991).
- Increase of 234 in the number of participants on full-time continuous language courses (2 046 in 1992, compared to 1 812 in 1991).

New Legislation

The Public Service Reform Act, which received royal assent in December 1992, constitutes the first major set of amendments to staffing legislation in twenty-five years and flows from Public Service 2000 recommendations to streamline public service practices in keeping with today's client-centred environment. This legislation, which addresses the need to create a more effective Public Service and the necessity to safeguard the merit principle and protect employees' rights, will enable the Commission to realize its mission more successfully.

New Approach to Delegation of Staffing Authority

The Commission undertook a Delegation Review Project to establish clear lines of accountability in delegating staffing authority to managers, and to provide the persons exercising this authority with clear performance expectations and performance criteria. As a result of this initiative, the Commission will implement a new approach to staffing delegation which comprises an accountability framework and a series of indicators with which to monitor staffing in the Public Service.

THE COMMISSION AT A GLANCE

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with three commissioners, one of whom is the President and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Appeals and Investigations Branch

The Appeals and Investigations Branch establishes independent boards to hear appeals by public servants against alleged breaches of the Public Service Employment Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is responsible for investigating and issuing opinions on behalf of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by an appointment without competition. A positive opinion gives the employee the right to appeal such appointments. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld. Training, advice and assistance are provided to departments, unions and other interested individuals.

Human Resources Management Branch

The Human Resources Management Bran. is responsible for developing policies an guidelines and for ensuring that the corpora management team possesses the strategie structures and mechanisms required to mana, its human resources. The Branch provides co. sultation and support services to Commission managers and employees in such areas as class fication of positions, staffing, career and profe sional development, staff relations, and la guage training and development. The Brand provides compensation and benefits services all employees of the Commission, as well a confidential employee assistance and cour selling. It also provides advice and assistance managers in the application of various policie and provisions governing the management of human resources and is responsible for plan ning, managing and monitoring such depar mental activities as employment equity an official languages.

Executive Programs Branch

The Executive Programs Branch handles the recruitment, selection, assessment and career counselling of members of the Executive Group. It also administers Treasury Board's professional development programs for executives and employees at feeder levels. These programs include the Career Assignment Program, the Interchange Canada Program, the International Assignments Program, the International Exchange Program, the Business/ Government Executive Exchange Program, and the Employment Equity Initiatives Program. This branch also implements initiatives designed to increase the representation of employment equity target groups within the Executive Group.

Communications Branch

This Branch manages the Commission' communications function in accordance wit the Government Communications Policy b providing research and analysis, planning advice and project management services to the President, Commissioners and Commission managers. It is the focal point for the Commission's external communications, particularly with regard to recruitment advertising issues management, media and public relation and the production of tools such as publications, audio-visuals and exhibits.

taffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch is responsie for the development and management of gislation, regulations, policies, standards of lection and assessment, instruments of deleation and programs pertaining to appointents to and within the Public Service. The ranch recruits and refers candidates from outde the Public Service, and coordinates and anages post-secondary recruitment programs. conducts staffing actions not delegated by the ommission to departments, monitors public rvice staffing activities and issues, and manges appointment-related information. In addion, the Branch develops assessment instruents and operates assessment centres to evalue a variety of skills and abilities. The Branch also responsible for certain programs and serices delegated to the Commission by the reasury Board. These include workforce adjustent, employment equity programs and labour arket and human resources analysis.

Training Programs Branch

The Training Programs Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. Training is given in the National Capital and other regions across Canada. In addition to language training courses, Language Training Canada provides orientation services to determine candidates' aptitudes and eligibility for language training, and develops and produces language training courses and programs to meet general and specific operational needs. Training and Development Canada designs, develops and delivers middle-management, supervisory and professional and technical skills training.

Audit and Review Branch

The Audit and Review Branch is responsible or auditing the management of staffing which as been delegated to departments and federal gencies governed by the *Public Service mployment Act*. It also evaluates the exercise f the staffing authority which has not been elegated to the departments and informs the 'ommission of the relevance and effectivenese f its staffing policies. The Branch audits on ehalf of Treasury Board the implementation of reasury Board's human resources policies. It lso conducts internal audits and evaluations of 'ommission programs.

Corporate Management Branch

This Branch provides services in support of the Commission and its programs. This includes financial, administrative and information systems and services; corporate management and strategic planning; coordination of Commission official languages responsibilities; administering a number of provisions of the *Public Service Employment Act*; and assisting with parliamentary, union, international and other external relations.

As of 1 April 1993, the Branch will also be responsible for investigating complaints against deployments.

Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

A TURNING POINT

A TURNING POINT

For the Canadian federal Public Service as a whole and the Public Service Commission in particular, 1992, not unlike 1967, will go down in the annals of public administration as a pivotal year — the year that saw the institutionalization of a new set of reforms to better equip the Public Service to meet the human resource management challenges now and in the years ahead.

Before outlining what has made this a rather special year for the Commission, it seems opportune to review some of the more salient features of the environment in which it has had to function and to highlight some of the more pressing questions that continue to warrant vigilance, not to say concerted efforts, to try and change prevailing attitudes within and about the Public Service.

The Environment

Observers agree that Canada is going through difficult times and facing serious challenges. As it strives to carve out a place for itself on increasingly competitive world markets, Canada must also work to reduce its debt. This is particularly difficult because Canada was mired in recession for several years and, despite encouraging signs, the recovery was slow in getting started. What is more, Canadians are continuing to call for more and better government services.

Given the circumstances, like governments in many other countries, the Government of Canada is being forced to reduce budgets across the Public Service and is feeling the pressing need to review departmental operations and proceed with the necessary reorganization and workforce adjustments. This is helping to create a climate of insecurity and instability and is affecting employee morale in the Public Service. Managers are struggling to meet requirements which sometimes seem contradictory. For example, they have to make cuts in services even though demands for service are rising steadily; they are being asked to be more accountable and yet are required to give greater responsibility to junior levels of the organization; they are expected to increase efficiency and at the same time improve service quality and transparency in their activities. The entire Public Service population is being asked to accept a lower standard of living and still demonstrate greater loyalty, attentiveness, creativity and innovation in performing their duties.

It is important to recognize that public servants do not have an easy job. Although they work in an atmosphere of intense pressure and constant demands, they often receive little recognition for what they do.

The Commission believes that a professional, effective, non-partisan Public Service, working in concert with the private sector, is essential to our country's economic and social growth. However, challenges affecting the Public Service are formidable. Employee motivation was seriously affected by the strike in 1991 and the imposed wage freeze.

Added to this is the disparaging attitude which the media and the Canadian people often take toward public servants, who in turn feel that their professionalism is being impugned because they cannot provide the level of service the public expects. Further, the rise in the number of appeals and investigations handled by the Commission reflects the increased frustration among employees, and this is taking its toll on productivity. Also, public servants are tending to want to be more active politically, and the lack of legislation in this area may have something to do with this trend.

If the excellence of the Public Service is to be maintained, it is imperative that Members of Parliament, managers, the media, the private sector and the general public be fully aware of the situation that exists at present within the federal Public Service. Keeping the Canadian Public Service's long-standing and proudly acquired reputation for competence and professionalism is to everyone's advantage.

Key Events

The course first set in 1990 as a result of Public Service 2000 recommendations and the government's commitment to the renewal of the Public Service was confirmed with the adoption by Parliament in December 1992 of the first major amendments in 25 years to Public Service employment legislation. While these amendments will bring about a number of important changes, the continuity with the past in

protecting the high level of competence and professionalism of the Public Service is worthy of special mention. When appearing before the parliamentary committee studying the *Public Service Reform Act* (Bill C-26), the Commission expressed its commitment to this aspect of the renewal process underway in the Public Service in the following terms:

"We believe that the proposed amendments to the *Public Service Employment Act* are about the reaffirmation of merit, about the protection of employees and about improvements to the staffing system. C-26 is about the reconciliation of efficiency and fairness in human resource management to better serve the people of Canada."

For the Commission, the second event of major significance in 1992 was the review of the approach it has followed until now in the delegation of its staffing authority to departments. This re-examination was undertaken with a view to defining precise lines of accountability through a clear expression of expectations and performance indicators. The new approach, through bilateral agreements with departments, will also include the identification of ways to improve the staffing process and its effectiveness, and of services the Commission would provide to individual departments.

Commission Priorities

As a result of the proclamation of the new employment legislation, the Commission in 1993 will of necessity concentrate its efforts on the implementation, through various means and with the full participation of all concerned, of the amended legislative framework governing recruitment and promotions in the Public Service. It is essential that this implementation be done in as transparent and sensitive a manner as possible.

As its second priority, the Commission will begin implementing its revised approach to the delegation of its staffing authority to deputy heads through mechanisms such as the new Staffing Delegation and Accountability Agreement. The objective is to foster within departments a staffing environment characterized by a firm commitment to the expressed values, beliefs and expectations of the Commission in the conduct of staffing. Improvements to the effectiveness of the staffing process and adapting Commission policies and practices to the needs of the individual department are also part of this new approach.

Information provided by the performance indicators will enable both the Commission and departments to better monitor and evaluate delegated staffing activity. It will also allow the Commission to adjust its programs and policies to be more responsive to service-wide issues while respecting those values and principles it considers essential to the success of its new staffing delegation approach.

As a third priority, the Commission will need to review the operations of its recourse and redress mechanisms. The increasing demands and resulting workload on its appeal and investigation activities, combined with the introduction of the new deployment recourse mechanism, have all contributed to exerting major pressures on the Commission's delivery of these responsibilities.

Fourthly, the Commission will proceed to strengthen the mandate and operations of Training and Development Canada and continue to seek ways to better serve its clients in the area of language training.

Finally, the Commission will continue to streamline and increase the efficiency and effectiveness of its own internal operations, placing particular emphasis on its human resource management, training of staff and internal communications.

1992 — A RETROSPECTIVE

1992 — A RETROSPECTIVE

The year 1992 saw activities in every area covered by the Public Service Commission's mandate. The Commission continued to deliver its regular programs in a spirit of efficiency and effectiveness, and made innovations in a number of sectors to better serve its clientele. This chapter affords an overview of the Commission's main achievements in 1992.

Recruitment

As part of the Public Service program of renewal, the Public Service Commission continually seeks to improve the effectiveness of its recruitment programs in terms of both the quality of recruits and the service it provides to departments.

In 1992, the Commission strengthened its ties with the private sector, advocacy groups and universities across Canada to consult on and compare recruiting strategies and techniques.

The Commission established a Labour Market Analysis Unit to study and forecast future shortage areas, skill requirements and strategies to deal with future hiring needs in the Public Service. In light of globalization, increased competition and rapidly advancing technology, the future skill requirements will differ greatly from those of the past. In addition, continuing measures to restrain the size of the Public Service and an anticipated increase in the rate of retirement as the "baby-boom" generation reaches retirement age will significantly reduce the middle and senior management ranks. Consequently, the Commission is enhancing its strategies via the Post-Secondary Recruitment campaign, the Management Trainee Program, the Accelerated Economist Training Program and the Co-operative Education Program to recruit talented university and college graduates to become career employees and future managers. These programs also ensure that post-secondary recruitment candidates are representative of the Canadian public in terms of regional distribution, first official language and employment equity.

In 1992, recent graduates were appointed to positions in many fields, including accounting, administration, computer science, economics, engineering and finance. The Management Trainee Program, in its second year of operation, has appointed a total of 220 participants, and the proportion of members of employment-equity designated groups is above their labour market availability.

The Public Service is Canada's largest single employer of students in CO-OP programs. Over 5 000 CO-OP work terms were carried out in 1992 by students from over 100 institutions across Canada, a valuable investment in the future.

As indicated in the 1991 Annual Report, the Commission's regional offices outside the National Capital Region started providing recruitment and referral services for the Administrative Support Category in April 1992. The repatriation of these responsibilities from Employment and Immigration Canada was phased in and has resulted in a significant increase in the volume of referral activity by the Commission.

In total, the Commission's 16 district and regional offices across Canada referred 68 377 candidates in response to 17 199 requests from departments. Advertising for 1 376 specific positions was carried out and 77 848 applications for employment were placed in the Commission's inventories.

Priority Administration

In the present climate of staff reductions resulting from budget cuts and large-scale reorganizations, the Public Service Commission continues to work with departments to facilitate the deployment of affected staff.

In 1992, 8 003 employees, including 2 585 carried over from 1991, were registered in the Priority Administration System with a priority entitlement. The Commission successfully re-appointed 2 928 to indeterminate positions.

Of the remainder, 1 178 left the Public Service, the priority entitlement expired for 339, and 3 558 remained in the system as of 31 December 1992.

Included among the employees who remain in the system are 622 former employees with Revenue Canada (Customs and Excise) who were transferred to the Province of Quebec as part of the agreement on administration of the GST, and 1 311 Transport Canada employees involved in airport administration who were affected by the privatization of airports in Montreal, Edmonton and Vancouver.

The Executive Group

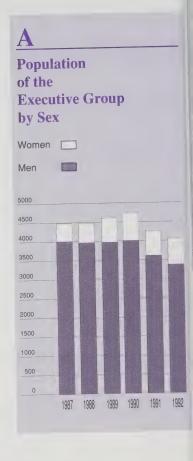
In 1992, the Executive Programs Branch continued to offer a variety of programs and services for the selection, recruitment, evaluation and professional development of executives. The following presents an overview of some of the main initiatives and accomplishments.

Resource Profile

In January 1992, the SM group was integrated with the EX-1 level, and the Management Category became the Executive Group. On 31 December 1992, there were 4 117 members, compared to 4 313 on 31 December 1991. The Group included 706 women (17.1%), compared to 696 (16.1%) in 1991. The number of aboriginal peoples increased from 45 (1%) in 1991 to 46 (1.1%) in 1992. The number of persons with disabilities decreased from 85 (2%) in 1991 to 73 (1.8%) in 1992; the number of members of visible minority groups increased from 87 (2%) in 1991 to 97 (2.4%) in 1992.

Priority Placement Service

The Priority Placement Service was created following an announced 10% reduction in the size of the Executive Group in the 1991 federal budget. Its mandate is to assist departments in reaching the downsizing objectives set for 31 March 1993 and to allow members of the Executive Group with a statutory or administrative priority to find other employment opportunities. By 31 December 1992, 454 members of the Executive Group had used this service; of this number, 330 (73%) cases were resolved.



Improved Selection Process

The Commission implemented a new selection tool, the Profile of Public Service Leaders and Managers, which defines the management skills and abilities to be incorporated into the selection profile. This helps ensure greater objectivity in staffing the Executive Group.

In addition, the Assessment Centre for Executive Appointment was launched in May 1992. The centre administers a series of simulation exercises and evaluation tools that form part of selection processes for entry to the Executive Group. By 31 December 1992, the centre had evaluated 324 candidates, of whom 83 were women and 23 were members of other employment-equity designated groups.

Exchange and Development Programs

In 1992, the Commission continued to administer, on behalf of the Treasury Board, three exchange and development programs: the Business/Government Executive Exchange, Interchange Canada and the Career Assignment Program (CAP).

This year, the Business/Government Executive Exchange Program organized 11 exchanges between the federal government and the private sector: 7 from business to the government and 4 from the federal Public Service to business. This brought to 24 the number of exchanges in progress on 31 December 1992.

With respect to the Interchange Canada Program, there were 298 participants on assignment as of 31 December 1992, a decrease of 3 compared to 1991. Of this number, 149 were federal public servants, and 149 were from outside the Public Service.

In 1992, 37 new participants were selected for entry to CAP. The number of active participants at the end of the year was 195, of whom 106 were women and 16 were members of other employment-equity designated groups. In addition, 7 participants joined the Executive Group. In 1993, the educational component of CAP will be

offered as a pilot project on a nonresidential basis in the National Capital Region.

Assistant Deputy Ministers

In the spring of 1992, the Commission revised its appointment approach for assistant deputy minister (ADM) positions as part of the overall corporate management of the ADM group. This new approach includes the adoption of generic promotion criteria and the use of interdepartmental deployment as a first step in filling vacancies.

A Representative Public Service

The Commission is committed to playing a leadership role in achieving a Public Service that is representative of the Canadian public. In 1992, in conjunction with Treasury Board, it evaluated the impact of the Special Measures Programs. The purpose was to determine the extent to which these programs have contributed to the achievement of the government's employment equity goals and objectives, and to identify new initiatives to reach these objectives. The study concluded that the programs have favourably contributed to the recruitment of members of employment-equity designated groups. Between 1 January 1988 and 31 December 1990, these programs accounted for 23% of all employment equity candidates recruited¹, and had a significant impact on the recruitment of persons with disabilities and of aboriginal peoples, particularly north of the 60th parallel. The report further acknowledged that members of designated groups recruited through these programs are more likely to get

officer-level jobs than those members recruited through regular recruitment mechanisms. However, it concluded that additional efforts are required to achieve equitable representation for some designated groups, particularly persons with disabilities and members of visible minority groups.

In 1992, the Women's Career Counselling and Referral Bureau continued to assist in increasing the number of women in the Executive Group. Of the Bureau's clients, 21 were appointed to the Executive Group, which represents 54% of the total number of women appointed to the group. Of the 4 117 executives in the group, 706 (17.1%) are women.

Last fall, the Commission set up a pilot project, modelled on the Women's Career Counselling and Referral Bureau, to promote employment equity in the Executive Group. The Special Programs Unit provides professional orientation, promotion and referral services to aboriginal people, members of visible minority groups and disabled persons occupying positions at levels equivalent to EX and EX minus one and minus two. Already, 104 selfidentified members of these employment-equity designated groups have made use of this new unit.

Diversity awareness training is another Commission initiative aimed at eliminating systemic barriers in recruitment, promotion and retention. Numerous presentations were given to federal departments, including a

Program participants include: women in nontraditional occupations, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups. Figures on the recruitment and promotion of members of designated groups can be found in Graph F in the *Importance of Merit* chapter.

workshop for Statistics Canada recruiters on the effective interviewing of members of designated groups. In addition, a pilot project entitled Partnership in Diversity provided employees of Revenue Canada with practical experience in dealing with equity and diversity issues. Finally, the Commission developed a "hands-on" awareness workshop with associated materials for federal departments, entitled Partners at Work — Solutions for Retaining Women in Non-Traditional Occupations.

To ensure equity in candidate assessments, Commission psychologists trained representatives of aboriginal organizations and organizations for disabled persons so that they could, in turn, conduct test-taking workshops and provide assistance to their group members. In addition, *Guidelines for Assessing Persons with Disabilities* were prepared and distributed across Canada.

Since 1983, the Commission's Technical Aid Loan Bank has been providing short-term loans of technical aids to departments for employees with disabilities. Between 1990 and 1992, the Bank increased its number of loans by 33%.

Special Measures Programs

ACCESS Program

The ACCESS Program provides onthe-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. Of the 225 new participants who entered the program in 1992, 125 were at the officer level. Of the new participants, 38.7% were women, and 23.1% were appointed to indeterminate positions. Since its inception in 1983, 1 596 persons have participated in the program. Of the 1 323 who have completed it, 945 (71.4%) have remained in the Public Service.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1992, 216 persons (50.5% women) were appointed under this program; of these, 150 were appointed to term positions while 66 were appointed to indeterminate positions. Of the 786 participants since its inception in 1986, 609 persons have completed the program. Of these, 360 were appointed to indeterminate positions, 82.8% at officer levels.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in the Yukon and Northwest Territories. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1992, 67 aboriginal people, of whom 34 were women, participated in the program, with 50 completing their assignments. Since 1983, 500 persons have participated in the program.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous
Development Program provides
aboriginal peoples with training and
career development opportunities in
federal departments. In 1992, 216
persons entered the program — 111
were women — with 31 departments
participating. A total of 142 persons
completed the program during the year,
for a nine-year total of 847.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

OPTION offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities, and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. A non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.²

In 1992, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service, including ships' officers, architects and town planners, photographers, lightkeepers and meteorologists. During 1992, 124 women were appointed to non-traditional positions in 14 departments.

As of 1 April, 1993, non-traditional occupations for women are defined as: "An occupation where the current representation of women in the federal Public Service is less than or equal to 30%".

The Special Measures Programs, which were to terminate on 31 March 1993, have been extended one year by Treasury Board to determine long-term program design requirements and the phasing-in of new directions.

Checks and Balances

Audits

The Public Service Commission is the parliamentary agency responsible for appointing competent people to positions in the Public Service. However, since it delegates much of its staffing authority to deputy ministers and other deputy heads, it ensures that this authority is correctly exercised by means of audits or evaluations.

The following examples illustrate the Commission's findings in four of the departmental audits carried out in 1992.

An audit carried out at Western Economic Diversification indicated that, despite the demanding operational requirements, staffing is done according to Commission expectations. human resource managers and officers respond to operational needs and play a constructive role as advisers to the managers actively involved in human resource management. Through the annual report of this organization's Human Resources Branch, employees are kept informed of human resource management activities, which contributes to the transparency of staffing activities.

Public Works Canada, on its own initiative, has been aggressive in making human resource management more responsive to its operational needs. Within the context of the five-year planning process, many human resource management goals were developed through extensive employee

consultations. An agreement was struck with the Commission to simplify the staffing process as the result of the department's participation in the Commission's delegation review. Public Works Canada is taking steps to reduce long-term acting assignments within the National Capital Region, and similar action is underway in other regions.

Seeking to enhance its role as helper and adviser, the Commission, as a joint pilot project, audited human resource management at Public Works Canada. This experiment resulted in an improvement to the department's audit capacity in this area.

Health and Welfare Canada competently manages its employment equity programs and fulfills its prime user responsibility for the hiring of nurses. However, audits indicate that staffing is too often reactive; it does not flow as a result of corporate human resource management strategies. Furthermore, there has been excessive use of acting appointments, term appointments have been used to fill indeterminate needs, and assessment methods have not shown sufficient rigour. These audit results have been fully discussed with departmental Human Resources management which is developing appropriate corrective action plans.

At Statistics Canada, managers are fully accountable for staffing decisions and are progressive in managing human resources. The department offers a no-layoff policy to employees affected by workforce reduction and developmental assignments for existing employees. When a recent audit concluded that many long-term acting appointments lead to promotions without competition, the Chief Statistician took immediate corrective action to deal with the situation.

Appeals

Under section 21 of the Public Service Employment Act, federal public servants have a right to appeal an appointment made or proposed as a result of a closed competition to an Appeal Board established by the Public Service Commission. They also had the right to appeal appointments made or proposed without competition if the Commission issued an opinion to the effect that their opportunity for advancement had been prejudicially affected by such an appointment.³ The Appeal Board conducts a quasi-judicial inquiry into the merits of the appointment, and its decisions are binding on the Commission. If the appeal is allowed, the Commission will revoke or not make the appointment, or will take such other remedial action as it deems appropriate. In 1992, there were 88 revocations of appointment resulting from allowed appeals under section 21, including 44 in Revenue Canada (Customs and Excise) and 21 in Employment and Immigration Canada.

Under section 31, the *Act* provided to employees the right to appeal a recommendation to release or demote them for incompetence or incapacity.⁴ If the Appeal Board dismissed the appeal, the Commission would act on the recommendation; if it allowed the appeal, the Commission would not act.

With the passage of the Public Service Reform Act in December 1992, and upon proclamation of the relevant section, the requirement to seek the Commission's opinion before appealing will be replaced by established criteria.

⁴ The Public Service Reform Act, passed in December 1992, will repeal this section in the Public Service Employment Act. All releases for cause will fall under the Financial Administration Act.

Of all appeals handled under section 21 in 1992, 87% were rendered within 10 working days of the end of an appeal hearing. In addition, the percentage of section 31 decisions rendered within the standard of 20 working days rose from 85% in 1991 to 88% in 1992. However, due to a substantial increase in the number of appeals, the average number of days between the expiry date of the appeal period and the hearing date increased from 40 in 1991 to 51 in 1992.

Of the cases heard in 1992, a number have raised some interesting issues. In the Doyle case, while the Appeal Board concluded that it had no authority to rule on the appellant's complaint of harassment against her supervisor's presence on the selection board could have hampered the board's capacity to reach a decision according to merit. Because of the appellant's credible evidence, corroborated by her physician and a co-worker, showing that her supervisor had abused his

authority, the Appeal Board felt it unlikely that the supervisor could have assessed her fairly.

A review of Appeal Board decisions rendered in 1992 has identified a disturbing trend with regard to acting appointments which are appealed. Some departments, recognizing the time involved in the Commission's issuing an opinion giving the right of appeal, and in subsequently scheduling the hearing, wait until the eve of the hearing to terminate an acting appointment. The reason most often cited is the department's inability to justify that the acting appointment was made in accordance with merit. The Commission recognizes that acting appointments are useful, temporary measures to respond to operational requirements. However, to ensure they are not misused and are made according to merit, the Commission has included acting appointments as one of the performance indicators of its new approach to staffing delegation.

Investigations

The Commission investigates and resolves to finality, through mediation and conciliation, all complaints related to the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Employment Regulations* and the *Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace*.

Under section 21 of the *Public*Service Employment Act, the
Investigations Directorate was required to examine requests for the opinion of the Commission as to whether an employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by an appointment without competition. By means of this opinion, it could be decided whether or not there existed a right of appeal by law.⁵

B

Appeals

	1988		1989		1990		1991		1992	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	8 844		9 310		10 017		8 031		8 883	
Selection processes appealed*	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9	1 341	16.7	1 740	19.6
Selection processes appealed and disposed of*	1 303		1 311		1 402		1 354		1 712	
Appeals allowed	170	13.0	188	14.3	187	13.3	219	16.2	281	16.4
Appeals dismissed	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7	1 135	83.8	1 431	83.6

^{*} The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

As mentioned, upon proclamation of the relevant section in the *Public Service Reform Act*, the requirement to seek the Commission's opinion before appealing will be replaced by established criteria.

In 1992, the number of requests for the Commission's opinion increased from 1 099 in 1991 to 1 364. The Commission rendered 720 written opinions under this section, compared to 263 in 1991, an increase of 173%. Of the total number of requests, 536 (39.3%) did not require an opinion because, in the majority of cases, the acting appointment or the transfer either ceased or did not proceed.

As of 31 December 1992, the Commission had received 2 987 complaints, an increase of 28% over the previous year. Of these, only 420 (14%) resulted in a formal investigation. This comparatively small number is the result of the Commission's application of the criteria for accepting a complaint, as well as the success of informal interventions. Many of the cases (24%) were resolved on a no-fault basis. The

use of this method of conflict resolution continues to grow as its benefits become increasingly recognized. The following three cases depict the variety of issues which were handled.

In one, Revenue Canada (Taxation) held a closed competition and created an eligibility list from which only a few appointments were made. Two months after the expiration of the list, the department proposed holding a competition open to the public for the same type of position. A complaint was lodged and, based on the Commission's ruling that there were still qualified public servants available to fill these positions, the department cancelled its open competition and held another closed competition.

One case dealt with the hiring of students for the summer months. An investigation stemming from a

complaint lodged by a member of the general public revealed that a manager in Transport Canada had hired his son in the two previous years and his niece in the current one. This despite his signing a declaration stating that he had been made aware of all candidates and that he was not related to any of them. In addition, the manager had not used the services of the Canada Employment Centre, but had received applications directly from relatives and friends of employees. Consequently, the Commission revoked six appointments. The department conducted a selection process, and interested candidates were assessed by an impartial selection board. Nine candidates were appointed, of whom six were the original appointees.

Finally, a number of candidates in an open competition held by Revenue Canada (Customs and Excise) complained that undue preference had

C

Disposition of Investigation Cases

	1988		1989		1990		1991		1992	
Cases	No.	%								
Carry-over from previous year	316		301		327		260	*	260	
Complaints received	1 538		1 727		2 157		2 331		2 987	
Opened	432		408		419		446		464	
Closed										
 allegation founded 	70	15.7	44	11.5	40	8.3	33	7.4	45	10.5
allegation unfounded as stated but corrective	20	4.4	10							
action required	20	4.4	18	4.7	29	6.0	6	1.4	14	3.3
allegation unfounded	206	46.1	171	44.8	164	33.9	173	38.8	155	36.0
 complaint withdrawn 	36	8.1	27	7.1	66	13.6	59	13.2	47	10.9
 cases resolved 	115	25.7	122	31.9	185	38.2	175	39.2	169	39.3
Total cases closed	447	100.0	382	100.0	484	100.0	446	100.0	430	100.0
Carry-over to following year	301		327		262		260		294	

^{*} In 1990, 2 cases were closed but not included in the 1990 Annual Report data.

been shown to candidates related to departmental employees. The investigation revealed that 7 of the 20 qualified candidates were related to employees. It also revealed serious inconsistencies in the screening process, which favoured candidates related to departmental employees and which accepted several candidates who failed to meet the basic requirements of the position. The Commission directed that a new screening board be established, that all applications be rescreened and that candidates be reassessed. The department reacted quickly and fully co-operated with the Commission in correcting the process.

Special Inquiries

Under section 42 of the Public Service Employment Act, the Commission may hold a special inquiry if it is satisfied that an irregular or fraudulent practice has occurred in a competitive process. In 1992, the Department of Public Works requested that the Commission conduct an inquiry into alleged irregularities in a competitive process. One of the successful candidates had alleged that he and other successful candidates had been coached by the hiring manager before a knowledge examination, that they had been provided with answers and that the supervisor in question had altered some of the candidates' test answers. After hearing evidence from the interested parties and a forensic expert who had analyzed the

handwriting on the test paper, the Commission concluded that the manager had acted illegally. It required that the manager's staffing delegation be removed and recommended that the department impose such disciplinary action as it deemed appropriate. The department complied with both recommendations.

Training

Language Training Canada

In 1992, Language Training Canada (LTC) served a clientele of 5 958 students. Faced with a heavy demand for language training in the form of continuous basic courses in the National Capital Region, LTC restructured its teaching operations and made registration more flexible by adding more entry points. It also increased the operational threshold during the summer period to accept 70 groups of students compared to 60 in the summer of 1991. These and other measures led to a 40% reduction in the waiting list, from an average of 269 in 1991 to an average of 160 in 1992.

The latest tools

In 1992, LTC continued to work on Level C (Advanced) of the *Programme* de base de français au travail (PBFT) and the *Communicative English at Work* Program. Client satisfaction indicates that these programs effectively meet expectations. In addition, LTC has produced a software package to teach grammar. This package, Grammaire informatisée du français au travail, is an adaptation of some of the grammatical content of the PBFT and stems from an attempt to exploit technology to provide self-teaching material adapted to client needs.

Offering improved services to the Executive Group

LTC improved its services to the Executive Group by tailoring its courses to the needs of this clientele. It diversified its course formats, made its registration system more flexible and improved its information tools. These initiatives bore fruit: LTC more than doubled participation in its program, enrolling 154 new participants, compared to 78 in 1991.

As part of this exercise, LTC conducted a pilot training project at Energy, Mines and Resources Canada. This project seeks to adapt training services to the special circumstances of that department's executives. The department has expressed great satisfaction with the experiment.

Training and Development Canada

The federal Public Service operates in a context of constant change which affects training and development. This context compels all public servants to adjust to shifts in culture, technology and attitudes. Training and Development Canada (TDC) programs reflect the values of the federal Public Service and offer tools for adapting to a changing Public Service. In 1992, TDC served over 23 000 public servants, of whom 9 722 were in the regions. Of these 23 000 participants, 14 847 took a course from the regular calendar and 8 247 took a course given to the department on contract.

Public Service 2000

The wave of change sweeping over the federal Public Service stems largely from Public Service 2000, an initiative to reform the federal administration. Training and development play a predominant role when it comes to adapting the Public Service to this new reality and achieving government objectives. To this end, TDC designed a workshop and courses on operating budgets which explain the federal government's new spending system. It also expanded its training program and designed the following courses: Consulting Skills, Managing Participation, Assisting Employees in Managing Their Career, Improving Listening Skills, Organization Design and Analysis, Managers and Contracting, and Exercising Your Procurement Delegation.

The role of technology in the fields of training and development

Technology is essential to make training more accessible, especially in the regions, and to ensure economies of scale.

TDC has been a key player in exploring the use of distance learning and other technologies in the federal government. As an initiating partner of the Public Service Learning and Communications Network, TDC has been working with the Government Telecommunications Agency and the Canadian Centre for Management Development to promote and support innovative methods of reaching public servants. TDC has worked closely with several departments to implement trial distance-learning activities using audiographic tele-conferencing, videoconferencing, business television and computer-based multi-media. TDC developed a course entitled Designing Courses for Distance Learning to help equip trainers in departments. In partnership with Memorial University and the Government of Newfoundland. TDC also redesigned Managing Conflict for distance learning and successfully delivered the course to participants in six sites across that province.

Partnership

TDC, in co-operation with the Canadian Centre for Management Development, will develop training modules for Public Works Canada on leadership in the field of housing. TDC has also developed programs jointly with other training agencies, such as Yukon College in Whitehorse, the Yukon Territorial Government and the Fédération des francophones de la Colombie-Britannique. In co-operation with municipal and provincial governments and the University of Manitoba, TDC also founded The Manitoba Consortium, which sponsors a series of luncheon discussions for managers.

Access by Official Language Groups

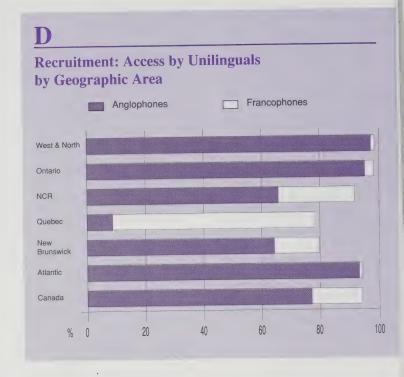
Section 39 of the Official Languages Act sets out the government's commitment to ensuring that Englishand French-speaking Canadians have equal opportunities for employment and advancement within the federal Public Service, subject to the application of the merit principle.

The majority of appointments, both internal and external, are to positions in the Public Service requiring a knowledge of only one official language; namely, French in Quebec and English in other regions. Thus of the 13 075 external appointments made in 1992, slightly over four out of five (81.9%) were to unilingual positions, while one in five (18.1%) was to a bilingual position.

Unilingual Anglophones thus had access to 76.9% of positions filled by external recruitment in 1992 and unilingual Francophones had access to 17.1%. Leaving aside Quebec, unilingual Anglophones had access to 85.3% of these positions and unilingual Francophones to 10.7%. These proportions vary considerably from region to region, since some 90% of all bilingual positions are located in the National Capital Region, Quebec and New Brunswick.

As Chart D shows, access to recruitment for unilingual Anglophones ranged from 9% in Quebec to 97.3% in the West and the North, while access to recruitment for unilingual Francophones ranged from 0.7% in the West and the North to 69% in Quebec. Of the 13 075 recruits in 1992, 24% were Francophones and 76% were Anglophones, proportions fairly close to those in the Canadian labour force.

The majority (62.9%) of promotions in 1992 were also to unilingual positions. Of the proportion of promotions involving bilingual positions (37.1%), 40.6% were open to unilinguals willing to become bilingual through language training provided by the government after their appointment, or exempted from becoming bilingual by reason of age, length of service or on compassionate grounds. Of the 24 023 promotions in 1992, unilingual Anglophones thus had access to 73.6%, and unilingual Francophones to 24.4%. If we leave aside data for Quebec, we find that unilingual Anglophones had access to 79.5% of promotions and unilingual Francophones to 19.1%. As with recruitment, these proportions varied greatly, as illustrated in Chart E,

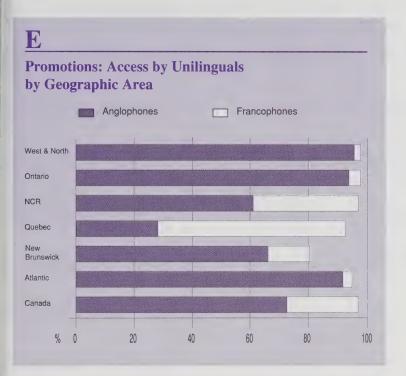


given the language characteristics of each region. Thus, for unilingual Francophones, these proportions ranged from 1.4% of promotions in the West and the North to 64.4% in Quebec. Among unilingual Anglophones, the spread was from 29.3% in Quebec to 96.9% in the West and the North.

In addition, unilingual Anglophones had access to 57.9% of all promotions in the Executive Group and unilingual Francophones to 48.3%. Anglophones obtained 74.8% of promotions in this group in 1992 and Francophones 25.2%.

International Activities

The International Programs Office works with External Affairs and International Trade Canada to improve Canada's representation in various international organizations. Despite substantial cutbacks in the United Nations' budgets, 61 Canadians, including 20 women, were selected for international posts in 1992, compared to 58 in 1991. Of this number, 12 Canadians, 5 of whom are women, have accepted positions with the UN



the federal Public Service. Other organizations assisted the Commission in receiving these visitors — for example, Transport Canada and Treasury Board.

In the context of the second agreement, the Commission arranged for two senior public servants to lecture to the Masters of Public Administration students at the University of Hong Kong. A representative from Environment Canada gave a discourse on environmental issues, while a senior official from Health and Welfare Canada lectured on the medical insurance policy.

Other Commission activities in 1992 included hosting delegations from numerous countries. There was a marked increase in visitors from Eastern European countries where major reforms are being undertaken. Delegations from Russia, Estonia, Czechoslovakia and Poland called on the Commission to learn about the Canadian government and how it functions.

Transitional Authority for Cambodia. The International Programs Office also co-ordinates the exchange of public servants with foreign governments. In 1992, 16 officials accepted assignments abroad, and 16 representatives of foreign countries accepted temporary assignments in the federal Public Service.

Two international agreements involving the Public Service Commission entered their second year in 1992. The first is a five-year

memorandum of understanding on personnel management and public administration between the Public Service Commission and the Ministry of Personnel of the People's Republic of China; the second, a three-year agreement with the University of Hong Kong.

The Commission hosted three Chinese delegations interested in learning about the Canadian system of government, and more particularly, the area of human resource management in A NEW
LEGISLATIVE
FRAMEWORK

A NEW LEGISLATIVE FRAMEWORK

A basic principle that guides all the Commission's actions is its mission statement: "To ensure that the people of Canada are served by a highly competent Public Service that is non-partisan and representative of Canadian society."

The Commission believes that the adoption of the *Public Service Reform Act*, which received royal assent in December 1992, will enable it to realize its mission more successfully. The Commission feels that this legislation addresses the need to create a more effective Public Service and the necessity to safeguard the merit principle and protect employees' rights.

This legislation constitutes the first major set of amendments to staffing legislation in 25 years and flows from Public Service 2000 recommendations to streamline public service practices in keeping with today's client-centred environment. It provides a legislative base to permit the federal Public Service to respond quickly and efficiently to increasing and changing demands.

Merit Reaffirmed

The requirement to select people for appointment on the basis of merit is reiterated in the amended *Public Service Employment Act*. Although the *Act* does not define what merit means, the courts have ruled that it requires that the best qualified person be appointed. In theory, this would mean that each appointment would require an exhaustive search across Canada to find the best possible person for the job. Clearly, for most jobs, this is neither practical nor in the public interest. Thus, for practical and humanitarian reasons, the *Act* provides for some limitations on this requirement.

For example, competitions may be restricted to persons in certain geographic areas; preference may be given to hiring locally; and competitions may be restricted to employees only. This not only saves time and money, but also recognizes the contribution and value of employees and the importance of providing them with career opportunities. Determining the area of search requires a careful balancing act to ensure that a high level of competence is maintained and that the objectives of representativeness and fairness, as well as efficiency in terms of time and money, are respected.

The *Act* still gives veterans and Canadian citizens preference when appointments are made from outside the Public Service. This recognizes the service and sacrifice of those who have fought on Canada's behalf and the value of Canadian citizenship.

The amended *Public Service Employment Act* strengthens the Commission's role to ensure that merit is the basis of recruitment, promotion and other appointments in the Public Service. The assessment of a candidate's qualifications against the qualifications of other persons

continues, in the majority of cases, to be the basis of the selection process in the Public Service. In some cases, such as in apprenticeship programs or certain professional career streams where promotion is based on individual performance, the comparison of candidates is not necessary, nor is it in the best interests of the Public Service. In instances such as these, the amended *Public Service Employment Act* permits the assessment of a person's qualifications against a standard of competence established by the Commission.

Determining which qualifications to assess and the method of assessment is fundamental to ascertaining the merit of a person for appointment. The amended Act authorizes the Commission to establish standards for selection and for assessment. Under these provisions, the Commission will provide a framework describing how to establish qualifications and assessment tools, and how to collect and integrate information to evaluate a candidate. The legislation also provides for these standards to be established in relation to the present and future needs of the Public Service, as well as to the duties to be performed. This will ensure that the Public Service has the capacity to carry out selections which take into account a candidate's potential to progress in a career or to adapt to possible changes in a particular job or organization.

The legislation asserts the Commission's authority to review qualifications for appointment set by departments to ensure that they provide a sound basis for selection according to merit.

It also provides the Commission with a greater capacity to identify and correct abuses. Furthermore, the legislation clearly expresses the Commission's authority to hold investigations and audits into any matter within its jurisdiction, and to take corrective action following an upheld appeal, an audit or an investigation. The powers of investigators and boards of inquiry are enhanced by the power to summon witnesses and to take evidence under oath.

A Representative Public Service

The Public Service Reform Act amends the Public Service Employment Act to better reflect the underlying principles of the Charter of Rights and Freedoms with respect to the establishment of programs and special measures to ameliorate conditions of disadvantaged individuals or groups. Under the amended Public Service Employment Act, the Treasury Board and deputy heads may request the Commission to implement employment equity programs to improve employment and career opportunities in the Public Service. The Commission may exercise its discretion in responding to these requests. At the same time, it has the authority to initiate employment equity programs that fall within its own mandate. By addressing historical imbalances through measures such as these, the federal Public Service is striving to provide Canadians with a Public Service representative of the population it serves.

Protecting Employees' Rights

With the coming into force of the amended *Act*, employees will no longer risk their careers simply by accepting an appointment to a new position. From now on, employees will be on probation only once, when they first join the Public Service.

In addition, all employees who are laid off will now have priority for appointment to another position in the federal Public Service rather than a priority for consideration. In practice, this means that an employee who has been laid off and is subsequently deemed qualified for another position must be appointed to that position.

Improvements to the Staffing System

With a staffing system which results in approximately 100 000 appointments per year, there are constant pressures to improve efficiency and effectiveness. The Commission agrees that, to function effectively, managers must have the authority and the flexibility to allocate resources, including human resources. At the same time, employees must be assured of fair treatment and opportunity for growth and development. The Commission considers that this legislation strikes a reasonable balance between the legitimate needs and desires of both managers and employees.

A major change under the Public Service Reform Act is the implementation of a new system of deployments, subject to Treasury Board direction, which will enable managers to move employees more easily to a position at the same level, either to meet operational requirements or to give employees the opportunity to acquire new skills. Employees cannot be deployed without their consent, however, and the amended Act also provides recourse mechanisms for employees, who can file a complaint with the deputy head concerned and subsequently with the Commission. The Commission has the authority to order corrective action and, where necessary, revoke the deployment.

The Commission also recognizes that flexible staffing arrangements are required to allow managers to provide the best possible service to the public. The amended legislation allows departments to respond quickly to urgent or short-term operational needs by hiring people on a short-term basis without applying the normal merit process. However, these casual employees will not have the right to compete in closed competitions. In order to be appointed to term or indeterminate positions, they will have to apply as external applicants and be successful in a meritorious selection process.

Enduring Values

For practical reasons, most appointments are made by departmental managers on behalf of the Commission. When the Commission delegates its authority, it requires managers to respect the merit principle and to use their authority in a manner that respects the values of fairness, equity and transparency. The behaviours supporting these values, which have been reinforced by the amended legislation, are described below.

Fairness

Fairness requires that staffing decisions be made objectively and be free from political or personal patronage and nepotism. It requires that qualifications be fairly set and pertinent to the job being staffed, and that employees and applicants be treated justly and assessed on the sole basis of their qualifications for the job.

Equity

Equity means equal access to employment opportunities. It requires that staffing practices be free from systemic and attitudinal barriers and that appointments be made without regard to such factors as a person's race, national or ethnic origin, colour, sex, age or disability. The Commission believes that a representative Public Service will be achieved through fair and equitable staffing processes based on merit. Nevertheless, it is committed to correcting historical imbalances through special recruitment and development programs. Therefore, appropriate use must be made of Treasury Board Special Measures Programs and application of the authorities granted to the Commission by Parliament in the Public Service Reform Act.

Transparency

Transparency dictates that staffing decisions be communicated openly and on a timely basis to employees who could be contenders or otherwise interested in the matter. Information regarding a staffing action should be made available so that all persons affected can understand the rationale behind the selection. Transparency also requires that individuals have recourse when selection processes affect them. For these reasons, disclosure of information is an integral part of the staffing process, and staffing decisions are open to review through appeals, investigations and audits.

In Conclusion

The Commission is able to maintain the competence of the Public Service through the application of the merit principle and to increase that competence through its training and development responsibilities. This aspect of the Commission's mandate, which is unchanged by the amended Act, is particularly important today because training and development are among the essential means of giving employees the tools they need to effect the renewal of the Public Service. As well, employees have fewer opportunities for advancement than they once did, and providing them with a chance to develop their skills can increase their competency and help boost their morale.

In short, by virtue of the responsibilities which Parliament confers on it under the amended legislation and the mission it has set for itself, the Commission is helping to ensure that Canadians receive high-quality services and is contributing to the well-being of the entire Public Service population.

THE IMPORTANCE OF MERIT

THE IMPORTANCE OF MERIT

The Commission believes that the application of the merit principle has made it possible over the years to attract top-quality candidates to the Public Service and ensure that their opportunities for advancement are not subject to any form of patronage and are solely dependent on their own skills. The merit principle also helps to preserve the neutrality of the Public Service, thus ensuring that the government and Canadians in general can rely on impartial advice from public servants.

With regards to the application and the protection of the merit principle, the Commission has three roles to play. The first concerns external recruitment, in which the Commission is becoming more active and ensures the competency of the candidates by developing selection methods, by using assessment tools and referring qualified candidates to departments that want to hire them. By doing this, the Commission also ensures that the selection process is free from any form of patronage.

The second role concerns internal appointments where the Commission delegates its appointing authority to the departments, but retains responsibility for developing staffing policies related to these appointments and ensuring that they reflect the values underlying selection according to merit, namely, fairness, equity and transparency. It also puts in place appropriate mechanisms to make deputy heads with delegated staffing authority accountable. Among other things, the amended *Act* will allow the Commission to simplify the staffing process and make it more effective.

The third one consists in providing recourse mechanisms through the appeals and investigations processes and through audits. Based on the results of these appeals, investigations or audits, the Commission exercises its authority by taking corrective measures itself, or by ordering that the deputy head take such corrective measures as it considers appropriate.

The Review of Delegation

As announced in its 1991 Annual Report, the Commission reviewed its approach to staffing delegation to deputy heads. The Commission, through this review, seeks to find better means of ensuring that our staffing system is effective, fair, that it values competence, provides equitable access to all, is open to scrutiny and not only ensures but is seen to ensure merit.

Objectives

The objectives of the review were to establish clear lines of accountability in delegating staffing authority to managers, and to provide the persons exercising this authority with clear performance expectations and criteria. The Commission also wanted to underscore the importance of staffing as a key management function, to promote

understanding of and commitment to the merit principle and the values of fairness, equity and transparency and to encourage innovative and effective staffing practices. In addition, it seeks to ensure that its own services in support of delegation to managers are of the highest quality.

Consultations

In keeping with its partnershiporiented approach, the Commission conducted extensive consultations in connection with the review. It established a Consultative Committee on the Review of Staffing Delegation made up of departmental, union and private sector representatives. In April and May, it conducted nation-wide consultations with groups of managers, employees, personnel officers and union representatives to hear their expectations regarding respect of the merit principle and the values of fairness, equity and transparency and to obtain their suggestions regarding staffing performance indicators.

In October and November, a second series of consultations was held with these groups to obtain input on a proposal for a prototype staffing delegation and accountability agreement. Two departments volunteered to participate in developing a proposal for a prototype staffing delegation agreement. One of them — Public Works Canada — has already concluded an agreement with the Commission.

The consultations confirmed that behaviour needs to become more values-based and that performance assessment needs to be focused on results. They also indicated that

- employees continue to mistrust their managers;
- the approach will have a real meaning when managers who do not perform in accordance with expectations and values are seen to be penalized;

- many still doubt that real changes will result;
- · success depends on communication;
- managers, employees and staffing officers could all benefit from more training related to the staffing system; and
- staffing needs to become more efficient.

Accountability Framework

On the basis of the review of delegation, the Commission developed a departmental accountability framework comprising the following elements:

1. Delegation agreement

The delegation agreement is the instrument through which the Commission delegates its authority to deputy heads, and by which deputy heads agree to be bound. The agreement defines the delegated authority, the Commission's expectations regarding the exercise of this authority by managers and indicators against which the department can assess its performance. The agreement can be amended at the request of either party.

2. Management of staffing

Management of staffing is reviewed periodically, through an exchange of information between the Commission and departmental deputy heads. The review includes the following elements:

- short-term objectives and an implementation timetable;
- performance indicators and specific standards for assessing progress;
- Commission services required to meet the objectives; and
- the Commission's concerns regarding the management of staffing in the department.

3. Annual Report

The Commission's Annual Report to Parliament will summarize the performance of the staffing system on the basis of the performance indicators. It will mention major departmental initiatives and achievements and highlight areas still in need of improvement. In addition, the report will describe the Commission's concerns about staffing in the Public Service and establish objectives in response to those concerns.

Implementation of the New Staffing Delegation Framework

Considering that the departments have to adapt their operations to numerous changes such as the introduction of operating budgets, GE conversion, implementation of the amended *Public Service Employment Act*, the Commission has chosen a phased-in approach to implement its new staffing delegation framework. This will allow the Commission and departments to take the necessary time to implement this program in the right way. This approach consists of the following four phases:

Phase 1

The Public Service Reform Act with the amendments to the Public Service Employment Act comes into force fully on June 1, 1993. At that time, it will be essential that deputy heads be provided with the necessary legal authorities to continue to discharge their staffing responsibilities. The Commission will ask deputy heads to sign a new form of instrument of delegation, referred to as the Staffing Delegation and Accountability Agreement, with an effective date coincident with the coming into force of the amended

Delegation Prototype - Performance Expectations and Assessment

STAFFING PRINCIPLE - MERIT

It is important that the people of Canada are served by a Public Service that is highly competent, non-partisan and representative of Canadian society. In support of this goal, the *Public Service Employment Act* requires that appointments be based on the principle of merit. Merit is the appointment of the best qualified person from among those available. In certain instances, merit is the appointment of a qualified individual as measured by a standard of competence. Merit in staffing is achieved through practices that are and seen to be fair, equitable and transparent.

Expectations

- make appointments based on merit in a manner that is fair, equitable and transparent;
- ensure that decisions adhere to the requirements of the Public Service Employment Act;
- provide information and opportunity for feedback to explain staffing practices and decisions.

Assessment

- the means used to ensure that persons exercising authority know their responsibility, have the knowledge necessary to make staffing decisions and have access to professional advice;
- the information available to support appointment decisions and the means used to monitor staffing activity;
- the perception of employees and managers about the application of merit and the fairness, equity and transparency of staffing practices.

STAFFING CONTEXT

Staffing occurs within the context of a human resource strategy that will have taken into account the competency and diversity of the workforce, the present and future needs of the organization, the needs of employees, as well as factors of time and cost.

Expectations

- adopt an approach to staffing that flows from a human resource strategy;
- avoid providing an unfair advantage to anyone in staffing a vacancy.

Assessment

- · length of continuous service as a term or acting employee;
- · reappointment of term employees;
- proportion of appointments of employment-equity designated group members resulting from recruitment and promotion;
- number of persons with priority entitlement who are placed within the department and outside the department;
- · cost and time taken to fill a vacancy.

STAFFING PROCESS

Identification of the labour market from which a meritorious selection can be made will determine whether the process will be with or without competition, closed to employees or open to the public, and the area of selection.

Expectations

- normally use a competitive process to recruit and promote;
- normally appoint from within the Public Service for indeterminate, non-entry level jobs.

Assessment

- the extent of promotion and term to indeterminate appointments that occur by a non-competitive process;
- · the time in position prior to reclassification;
- · indeterminate recruitment to entry-level jobs;
- · appointment of public servants by open competition.

STAFFING - ASSESSMENT AND SELECTION

Qualifications must be determined in an appropriate manner and pertinent information must be collected on candidates so that effective staffing decisions can be made.

Expectations

- establish qualifications on the basis of the duties to be performed and the needs of the organization;
- gather sufficient and pertinent information about the candidates to make effective decisions.

Assessment

- extent to which statements of qualifications reflect the duties to be performed and the needs of the organization;
- effectiveness of selection methods and assessment tools in evaluating competency.

Public Service Employment Act. This agreement will reflect the Commission's new approach to staffing delegation and will provide deputy heads with the timely legal authorities.

It will contain all authorities currently delegated to deputy heads under the present *Public Service Employment Act* and new provisions emanating from the amended *Act*, such as for reclassifications and, where applicable, promotions within apprenticeship programs, casual employment and Commissionapproved departmental employment equity Special Measures Programs.

New authorities which the Commission

has agreed to delegate will also be included, such as the authority to make acting appointments over 12 months, all appointments without competition and additional recruitment authority for departments that are single users or the major user of a particular type of occupational group, or for departments which operate in locations not easily served by the Commission.

In addition, the Staffing Delegation and Accountability Agreement will enunciate the principles and values of the staffing system along with the expected behaviours for those who will exercise the delegated authorities, as well as the indicators which will be

used to evaluate their performance. The Commission will also use these indicators to measure the current state of staffing across the Public Service for its annual report to Parliament.

Phase 2

Since each department faces challenges unique to its mandate and operational circumstances, the Commission recognizes that the service-wide performance indicators must be tailored to reflect each department's reality.

As part of this phase, the Commission will establish with a

limited number of departments of varying size and geographic concentration a mutually agreeable level of performance with regard to the indicators. This will be achieved as a result of discussions leading to a partnership agreement which will become Part 2 of the Staffing Delegation and Accountability Agreement consisting of three components as follows:

- the department's expected performance standards based on the performance indicators;
- any special, tailored powers which may be negotiated to facilitate operational flexibility within the department, such as may be achieved through new regulations targeted at a particular occupational group or region;
- the level of service that will be provided to the department by the Commission.

Phase 3

At this stage, the Commission will expand the activities described in phase 2 to all other departments. This should be completed by March 1995. However, the Commission is committed to an effective consultative process which recognizes the pressure and constraints facing departments, and more time will be taken as needed.

Phase 4

The revised approach to delegation will be evaluated service-wide beginning in 1995 to assess the effectiveness of the implementation process and the extent to which the partnership agreements continue to meet the current realities of departments.

Throughout the implementation of this new staffing delegation framework, the Commission will provide strong support to departments to assist them in achieving their human resources management objectives. Consequently, whenever possible, the Commission will be flexible in adapting its staffing policies to their particular organizational needs. Having accepted this greater flexibility, the departments will be held accountable for managing their staffing authorities, based upon the principles and values underlying the *Public Service Employment Act*.

The State of Staffing in the Public Service

The Commission, in light of the previously mentioned consultations, has selected indicators with which to monitor staffing in the Public Service. These indicators will measure the frequency or proportion of use of various types of staffing processes, the duration of some kinds of appointments and the demographic characteristics of appointees. Analysis of trends in these data will enable the Commission to adjust its programs and policies to respond to service-wide issues. This year, the Commission is reporting on a number of these indicators which give an overview of the state of staffing in the Public Service.

Reappointment of Term Employees

In 1992, there were 63 198 term appointments (six months and over) which accounted for 57.3% of all appointments (excluding acting appointments). Over 70% of term employees appointed in 1992 (six months and over) had been reappointed at least once, while more than 30% had been reappointed three or more times. Since each staffing transaction involves some costs, departments should plan better and appoint for longer periods initially.

Non-Competitive Term to Indeterminate Appointments

Sixty-three percent of new indeterminate hires in 1992 came from the term population. In total, there were 11 896 new indeterminate hires in 1992, of whom 7 466 came from the term population.

In 1992, 18.9% of term to indeterminate appointments were staffed via a non-competitive process. Of these, 5% were staffed via the Five Year Term to Indeterminate Exclusion Approval Order. Another 13.9% were staffed by other non-competitive processes. While there are often good reasons for using a non-competitive staffing process to make a term to indeterminate transfer or promotion, the Commission strongly favours the use of competitive processes for change-of-tenure appointments to ensure that, indeed, the best qualified person is appointed.

Length of Continuous Service of Acting Employees

As of 31 December 1992, 8.6% of all employees were receiving acting pay. Acting appointments represented 24% of all Public Service appointments in 1992 (excluding term reappointments). Commission staffing policies stipulate that acting appointments should not normally be for periods longer than one year in duration. Of the 20 372 acting appointments recorded in 1992, 17.4% were for more than 12 months.

As mentioned in its 1991 Annual Report, the Commission undertook further analysis of acting appointments and their potential impact on promotions. Acting appointments are of concern to the Commission since they may provide an unfair advantage in subsequent competitive processes. A recent study indicates that employees who have received an acting

appointment are four times more likely to receive a subsequent promotion than those who have not. Furthermore, in the majority of instances the subsequent promotion occurs before the end of the acting appointment.

In light of these findings, the Commission urges departments, in the case of acting appointments, to proceed from the outset with a selection process which is clearly meritorious. In this way, employee confidence in the staffing process would increase.

Recruitment and Promotions of Employment Equity Groups

The Commission attempts to refer to departments, for consideration for appointment, qualified members of employment-equity designated groups in numbers that are at least in proportion to their representation in the labour market.

The data presented in table F shows that, in 1992, 3.4% of candidates referred by the Public Service Commission were aboriginal candidates. Their share of recruitment was in the same proportion as that for referrals stated above. The share of promotions for aboriginal employees was 2.1% which is identical to their internal availability.

The rate of referral and the recruitment share of persons with disabilities were 2.5% The share of promotions for employees with disabilities was lower than their estimated internal availability (2.4% compared to 3.3%).

In 1992, the rate of referrals of members of visible minorities was 8.2%. However, the recruitment share was only 5.5%. The promotion share for employees who are members of a

visible minority group was 3.8% in 1992, compared to their internal availability of 4.2%.

The recruitment share for women exceeds their labour market availability for all non-executive occupational categories except the operational category. The promotion share for women within the Public Service was generally lower than their internal availability for all non-executive occupational categories.

Appointments of Public Servants by Open Competition

It is noted that a large number of competitions intended to attract candidates from outside result in the appointment of a public servant, often from the same department. Nearly 30% of open competition processes used to staff indeterminate positions result in the appointment of a public servant. Of all appointments by open competition, 25.7% result in the appointment of a departmental employee.

These statistics may reflect an underestimation of the quality of resources within the Public Service on the part of management, or problems with existing policies on areas of competition. In any case, the end result is the disenfranchising of public servants who, but for the staffing process chosen, would have had a right of appeal.

Promotions Without Competition

In 1992, 9 561 (42.8%) promotions of indeterminate public servants were made without competition. In comparison, only 5 395 (24.6%) were made without competition 10 years earlier. Reclassifications accounted for

78.3% of these without-competition promotions. As long as these reclassifications are a true reflection of the changing nature of work, the provisions of the *Public Service Employment Act* are being correctly applied. Moreover, while there are understandable reasons for other noncompetitive promotions, as a matter of policy, the Commission favours the use of competitive processes as the means to ensure that merit is being applied and that the staffing system is perceived as being fair.

Time in Position Prior to Reclassification

The reclassifications of new incumbents shortly after their initial appointment to the position is of particular concern to the Commission. They contribute to the perception that the staffing process is being manipulated to avoid holding a competition, and is therefore not fair. In 1992, more than 27% of reclassifications resulted in the promotion of someone who held the position for 12 months or less. The Commission believes that departments should pay particular attention to these transactions.

Periodic Assessment

The Commission will also use a variety of other information collected via audits, evaluations and other periodic studies to assess delegated staffing.

The information gathered is related to the following aspects: the extent to which those who participate in the staffing process know the *Public Service Employment Act* and have access to advice when they need it; the

conservation of information to support appointment decisions and the means used to monitor staffing activity; the perception of employees regarding the staffing process; the appropriateness of statements of qualifications; and the effectiveness of selection methods and assessment tools in evaluating competency. Finally, the Commission will try to better establish the cost of staffing measures and adherence to deadlines.

Looking Ahead

In the coming year, the Commission intends to continue its efforts to implement the new approach to staffing delegation, so that managers are made fully accountable.

In fact, the Commission requires managers to be accountable for how they administer their delegated staffing authority, which must be exercised in accordance with the *Public Service*

Employment Act and the values underlying selection according to merit.

We believe that this approach is the key to improved human resource management, and will help restore public servants' confidence in the staffing system and the people who administer it.

F

Labour Market Availability, Referrals, Recruitment and Promotions of Employment-Equity Designated Groups, 1991 and 1992

	Labour Market Availability (%)	Refe	te of errals %)	Sh	itment are %)	Internal Availability (%)	S	motion hare %)
Non-executive Categories		1991	1992	1991	1992		1991	1992
Aboriginal peoples	1.8	3.1	3.4	3.7	3.4	2.1	2.5	2.1
Persons with disabilities	4.5	1.9	2.5	2.3	2.5	3.3	2.7	2.4
Members of visible minority groups	5.9	6.4	8.2	5.0	5.5	4.2	3.9	3.8
Women (by occupational category)								
Scientific and Professional	35.9	27.1	27.8	44.1	42.6	32.4	31.8	33.0
Administrative and Foreign Service	32.3	33.1	29.4	41.1	41.9	59.8	56.4	58.3
Technical	20.1	25.1	21.8	30.9	28.8	26.0	25.3	25.5
Administrative Support	79.8	72.1	65.1	79.7	81.0	84.2	84.9	83.3
Operational	21.7	*	8.6	14.8	19.9	14.1	10.9	14.0

Note: — Labour market availability is based only on those occupations in the Canadian labour market which correspond to the occupational groups of the federal Public Service (Public Service Employment Act population). The Canadian labour market information data is based on the 1986 Census.

— Internal availability is an estimate of the designated groups' representation in the relevant internal labout market for promotions in 1992.

- Percentages are based on the total population.

Designated group representation is based on self-identification information, from the Treasury Board Secretariat's System for Human Resource Management at 31 December 1991 and 1992.

^{*} In 1991, the number of transactions was too low to produce meaningful statistics.

APPENDIX

APPENDIX

Report on Requests for Leave of Absence under subsection 33(3) of the *Act*

A public servant who seeks to be nominated as and to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must, under subsection 33(3) of the *Act*, apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if it is convinced that the employee's usefulness in the position he or she occupies would not be impaired as a result of having been a candidate for election.

In 1992, the Commission received 8 such requests for leave; all of them were granted, one of them in principle only.*

Report on Activities under section 6(1), 6(4) and 41 of the *Act*

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to subsections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons, in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Authority Delegated
Royal Canadian Mounted Police	 Authority to appoint without competition from outside the Public Service pursuant to the Public Service Employment Act for specified periods of six months or less within the contex of crisis situations in communities, 1992-02-13.
	 Authority to appoint without competition from outside the Public Service pursuant to the Public Service Employment Act an RCMP civilian member whose position is converted to that of a Public Service position provided that the tenure of the employee does not change, 1992-02-13.

^{*} In such cases, leave commences on a date to be determined once the date of the nominating meeting is announced.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Authority Delegated
Canadian Labour Relations Board	 Authority to promote without competition pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such promotions are made under the Labour Relations Officer Development Program to level 5 of the Program Administration Group (PM), 1992-07-30.
Transport	 Authority to promote without competition pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such promotions are made under the Air Traffic Controller Occupational Training Program to level 5 of the Air Traffic Control Group (AI), 1992-06-25. The authority was amended to incorporate changes in the classification standard which made level 5 of the AI group the working level instead of level 4.
Procurement Review Board	• Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1992-06-24.
National Defence	 Authority to make emergency term appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> when such appointments are made to Civilian Medical Staff positions classified at the first two levels of the Medical Officer (MD), Occupational Therapy (OP), Pharmacist (PH-DIS), and Social Work-Welfare (SW-SCW) groups, 1992-11-02.
Federal Office of Regional Development - Quebec	• Authority to make appointments pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i> (such as initial delegation), 1992-04-10.

General Exclusions

Section 41 of the Public Service Employment Act authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the Act authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential

flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1992, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Department of National Defence Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1992-644, 2 April 1992 -SOR/92-201

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed

for a specified period of less than three months to positions in the Department of National Defence in the Operational Category, in the Clerical and Regulatory, Secretarial, Stenographic and Typing and Data Processing groups of the Administrative Support Category, in the Drafting and Illustration and Engineering and Scientific Support groups of the Technical Category, and in the Education and Nursing groups of the Scientific and Professional Category during the period beginning on 9 April 1992 and ending on 30 April 1994. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1984, 1986, 1988 and 1990.

Order No. 24 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more) P.C. 1992-662, 2 April 1992 - SI/92-72

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Transport Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1992-788, 30 April 1992 -SOR/92-245

This Order excludes from the application of the Public Service Employment Act persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Transport in the Technical and Operational Categories, in the Clerical and Regulatory group and in the Secretarial, Stenographic and Typing group of the Administrative Support Category during the period beginning on 1 May 1992 and ending on 30 April 1994. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1987 and 1990.

Appointment of Employees of Emergency Preparedness Canada to Positions in the Department of National Defence Exclusion Approval Order P.C. 1992-853, 30 April 1992 -SI/92-88

This Order facilitates the appointment of employees of Emergency Preparedness Canada to positions in the Department of National

Defence in connection with the transfer of powers and functions of Emergency Preparedness Canada to the Minister of National Defence by approving the exclusion of these appointments from the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs priorities.

Appointment of Aboriginal Peoples Exclusion Approval Order P.C. 1992-1056, 14 May 1992 -SI/92-103

This Order facilitates the appointment of aboriginal peoples to positions in the Department of Indian Affairs and Northern Development which have been identified for the recruitment and the appointment of aboriginal peoples under departmental employment equity programs for aboriginal peoples by excluding such positions from subsection 12(3) of the *Public Service Employment Act* insofar as that subsection prohibits discrimination in selection by reason of race, national or ethnic origin.

Appointment of Certain Employees of the Department of Industry, Science and Technology to the Federal Office of Regional Development - Quebec Exclusion Approval Order P.C. 1992-1224, 4 June 1992 - SI/92-108

This Order facilitates the appointment of certain employees of the Department of Industry, Science and Technology to positions in the Federal Office of Regional Development — Quebec in connection with the transfer of certain powers and functions of the Minister of Industry, Science and Technology to the Minister of National Health and Welfare responsible for the Federal Office of Regional Development-Quebec by approving the exclusion of these appointments from

the provisions of the *Public Service Employment Act* respecting merit,
eligibility lists, appeals and lay-off,
leave of absence and Ministers' staffs
priorities.

Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Three Months Exclusion Approval Order P.C. 1992-1252, 11 June 1992 -SOR/92-375

This Order excludes from the application of the Public Service Employment Act persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades and Drafting and Illustration groups and in the Engineering and Scientific Support subgroup of the Engineering and Scientific Support group, within the Surveys, Mapping and Remote Sensing Sector on field survey operations during the period beginning on 15 June 1992 and ending on 30 November 1994. This Order replaces four previous Orders which were approved in 1984, 1986, 1988 and 1990.

Order No. 25 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (persons employed five years or more) P.C. 1992-1273, 11 June 1992 -SI/92-112

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Appointment of Certain Employees of the Department of External Affairs to the Departments of **Employment and Immigration, Communications and National** Health and Welfare Exclusion Approval Order P.C. 1992-1370, 18 June 1992 -

SI/92-122

This Order facilitates the appointment of certain employees of the Department of External Affairs to positions in the Departments of Employment and Immigration, Communications and National Health and Welfare in connection with the transfer of certain powers and functions of the Minister of External Affairs to the Ministers of these departments by approving the exclusion of these appointments from the provisions of the Public Service Employment Act respecting merit, eligibility lists, appeals and lay-off, leave of absence and Ministers' staffs priorities.

Order No. 26 Approving the **Exclusion of Certain Persons** and Certain Positions (persons employed five years or more) P.C. 1992-2104, 17 September 1992 -SI/92-179

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the Public Service Employment Act that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Department of Agriculture **Terms Under Three Months Exclusion Approval Order** P.C. 1992-2287, 12 November 1992 -SOR/92-640

This Order excludes from the application of the Public Service Employment Act persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than three months to positions in the Department of Agriculture in the Clerical and Regulatory group and the Secretarial, Stenographic, Typing group of the Administrative Support Category, in the General Labour and Trades group and the Heating, Power and Stationary Plant Operation group of the Operational Category, in the General Technical group, the Engineering and Scientific Support group and the Primary Products Inspection group of the Technical Category during the period beginning on 20 November 1992 and ending on 30 November 1994. This Order replaces two previous Orders which were approved in 1988 and 1990.

Order No. 27 Approving the **Exclusion of Certain Persons** and Certain Positions (persons employed five years or more) P.C. 1992-2502, 3 December 1992 -SI/92-217

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It removes the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the Public Service Employment Act that usually give preference to persons whose names are placed on eligibility lists or to persons with priority status.

Nota: The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the Canada Gazette.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 8 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure" that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the *Act* or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
P.C. 1992-1160 1992-05-28	during pleasure for a term commencing on 1 June 1992 and ending on 31 December 1994	Gerald A. Berger	Special Advisor to the Minister of State (Fitness and Amateur Sport), and Federal Coordinator for the 1994 Commonwealth Games
P.C. 1992-1287 1992-06-16	during pleasure effective 1 October 1992	Alain Gourd	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
P.C. 1992-1478 1992-07-07	during pleasure commencing on 8 July 1992 and ending on 15 September 1992	The Honourable Edmund Davie Fulton, P.C.	Special Advisor to the Secretary of State for External Affairs
P.C. 1992-1483 1992-07-07	during pleasure for a term ending on 6 September 1994	Bernard Wood	Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs
P.C. 1992-1757 1992-07-31	during pleasure commencing on 1 August 1992	Frederick W. Gorbet	Special Advisor to the Minister of Finance
P.C. 1992-2119 1992-09-18	during pleasure	Marcel Massé	Special Advisor and Chief Negotiator (Intergovernmental Agreements), Federal-Provincial Relations Office
P.C. 1992-2129 1992-09-18	during pleasure commencing on 1 October 1992	Marie Poulin	Deputy Secretary to the Cabinet (Communications and Consultation), Privy Council Office
P.C. 1992-2269 1992-10-30	during pleasure	Lorette Goulet	Special Advisor to the Minister responsible for the Federal Office of Regional Development - Quebec

GLOSSARY

GLOSSARY*



Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.



Continuous course

A continuous course is a full-time basic second language course given seven hours a day from Monday morning to Friday afternoon. The purpose of this course is to enable students to obtain the level of bilingualism required by their departments.



Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

^{*} Under the *Public Service Reform Act*, a number of terms have been made redundant.

E

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive Group

The group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

I

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his or her jurisdiction.

M

Members of visible minority group

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

P

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

Administrative

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.

· Statutory

Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least 4% of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.



Selection without competition

A selection process, other than a competition, leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

T

Training

· Developmental training

Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resource requirements.

- · Statutory training
 - Training given to incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.
- Non-statutory training
 Training given to clients in response to human resource planning and employee career needs.

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups) OFFICES OF
THE COMMISSION

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

Facsimile: (613) 995-1593 TDD: (Telecommunications

Device for the Deaf): (613) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office
Ralston Building

1557 Hollis Street 8th Floor Halifax, Nova Scotia

B3J 1V4

General Information: (902) 426-2990

Facsimile: (902) 426-7455 TDD: (902) 426-6246

District Offices

777 Main Street 7th Floor Moncton, New Brunswick

E1C 1E9

General Information: (506) 851-6616 Facsimile: (506) 851-6618 TDD: (506) 851-6624

Cormack Building 2 Steers Cove, Suite 302 P.O. Box 6086 St. John's, Newfoundland A1C 5X8

General Information: (709) 772-4812 Facsimile: (709) 772-4316 TDD: (709) 772-4317 Royal Trust Tower 119 Kent Street Suite 420 Charlottetown, Prince Edward Island C1A 1N3

General Information: (902) 566-7030 Facsimile: (902) 566-7036 TDD: (902) 566-7039

Regional and District Offices

Quebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor Montreal, Quebec H2Z 1X4

General Information: (514) 283-5776 Facsimile: (514) 283-6380 TDD: (514) 283-2467

District Office

Place Sillery 1126 St-Louis Road Room 205 Sillery, Quebec G1S 1E5

General Information: (418) 648-3230 Facsimile: (418) 648-4575 TDD: (418) 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street 3rd Floor Ottawa, Ontario K1A 0M7

General Information: (613) 996-8436 Facsimile: (613) 996-8048 TDD: (613) 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building 1 Front Street West 3rd Floor Toronto, Ontario M5J 2V2

General Information: (416) 973-3131 Facsimile: (416) 973-6061 TDD: (416) 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building 344 Edmonton Street Suite 200 Winnipeg, Manitoba R3B 2L4

General Information: (204) 983-2486 Facsimile: (204) 983-8188 TDD: (204) 983-6066

District Office

1975 Scarth Street Suite 400 Regina, Saskatchewan S4P 2H1

General Information: (306) 780-5720 Facsimile: (306) 780-5723 TDD: (306) 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place 9700 Jasper Avenue Main Floor Edmonton, Alberta T5J 4G3

General Information: (403) 495-3144 Facsimile: (403) 495-3145 TDD: (403) 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

General Information: (403) 873-3545 Facsimile: (403) 873-3601 Building 161 P.O. Box 1119 Iqaluit, Northwest Territories XOA 0H0

General Information: (819) 979-6268 Facsimile: (819) 979-6032

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre 757 West Hastings Street 2nd Floor Vancouver, British Columbia V6C 3M2

General Information: (604) 666-0350 Facsimile: (604) 666-6808 TDD: (604) 666-6868

District Offices

816 Government Street Room 224 Victoria, British Columbia V8W 1W9

General Information: (604) 363-0589 Facsimile: (604) 363-0558 TDD: (604) 363-0564

(includes Northern Careers Program) 300 Main Street Suite 400 Whitehorse, Yukon Y1A 2B5

General Information: (403) 667-3900 Facsimile: (403) 668-5033

Bureaux régionaux et de district

Manitoba et Saskatchewan

K3B 2L4 Winnipeg (Manitoba) Bureau 200 344, rue Edmonton Immeuble MacDonald Bureau régional

ATME: (204) 983-6066 Télécopieur : (204) 983-8188 Renseignements: (204) 983-2486

S4P 2H1 Regina (Saskatchewan) Bureau 400 1975, rue Scarth Bureau de district

ATME: (306) 780-6719 Télécopieur: (306) 780-5723 Renseignements: (306) 780-5720

du Nord-Ouest Alberta et Territoires

L21 4G3 Edmonton (Alberta) Rez-de-chaussée 9700, avenue Jasper Canada Place Bureau régional

YLWE: (403) 462-3130 Télécopieur: (403) 495-3145 Renseignements: (403) 495-3144

XIA 2RI Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest) C.P. 2730 Immeuble Precambrian du Grand Nord Programmes des carrières

Télécopieur : (403) 873-3601 Renseignements: (403) 873-3545

Québec

H2Z IX4 Montréal (Québec) Se étage 200, boulevard René-Lévesque ouest Complexe Guy-Favreau Bureau régional

Télécopieur : (514) 283-6380 Renseignements: (514) 283-5776

YLWE: (214) 283-2467

GIZ JE2 Sillery (Québec) Bureau 205 1126, chemin St-Louis Place Sillery Bureau de district

YTME: (418) 648-7273 Télécopieur : (418) 648-4575 Renseignements: (418) 648-3230

Capitale nationale

KIA OM7 Ottawa (Ontario) 3e étage 66, rue Slater

Bureau régional

Télécopieur : (613) 996-8048 Renseignements: (613) 996-8436

YLWE: (613) 696-1205

Ontario

W212V2

Toronto (Ontario) 3e étage I, rue Front ouest Immeuble Dominion Public Bureau régional

Télécopieur : (416) 973-6061 Renseignements: (416) 973-3131

ATME: (416) 973-2269

Pacifique et Yukon

Télécopieur: (819) 979-6032 Renseignements: (819) 979-6268

Iqaluit (Territoires du Nord-Ouest)

757, rue Hastings ouest Centre Sinclair Bureau régional

V6C 3M2

0H0 A0X

C.P. 1119 Immeuble 161

Vancouver (Colombie-Britannique) ५६ ६१४हर

Renseignements: (604) 666-0350

ATME: (604) 666-6868 Télécopieur : (604) 666-6808

Pièce 224 816, rue Government Bureaux de district

6MI M8A Victoria (Colombie-Britannique)

YLWE: (604) 363-0564 Télécopieur : (604) 363-0558 Renseignements: (604) 363-0589

Whitehorse (Yukon) Bureau 400 300, rue Main des carrières du Grand Nord) (incluant le Programme

XIY 5B2

Télécopieur : (403) 668-5033 Renseignements: (403) 667-3900

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest 300, avenue Laurier ouest Ottawa (Ontario)

Télécopieur : (613) 995-1593 ATME : (appareil de télécommunications pour malentendants) : (613) 993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional ISS7, rue Hollis 8e étage Halifax (Nouvelle-Écosse)

Renseignements : (902) 426-2990 Télécopieur : (902) 426-7455 ATME : (902) 426-6246

Bureaux de district 777, rue Main 7e étage Moncton (Mouveau-Brunswick)

Renseignements : (506) 851-6616 Télécopieur : (506) 851-6618 ATME : (506) 851-6624

Immeuble Cormack 2 Steers Cove, Bureau 302 C.P. 6086 St. John's (Terre-Neuve) A IC 5X8

Renseignements: (709) 772-4812 Télécopieur: (709) 772-4316 ATME: (709) 772-4317

Tour Royal Trust

119, rue Kent Bureau 420 Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) CIA 1N3

Renseignements : (902) 566-7036 Télécopieur : (902) 566-7036 ATME : (902) 566-7036 LES BUREAUX DE

gestion du personnel. pouvoirs délégués en matière de Examen et évaluation systématiques

personnel et comment ils appliquent les de la Commission en matière de et les systèmes du Conseil du Trésor ou respectent les politiques, les procédures de déterminer dans quelle mesure ils des ministères et des organismes, afin

Vérification

priorité. promotion ou de nomination par latérale, de mutation régressive, de voie de reclassification, de mutation Méthode de sélection qui se fait par

Selection sans concours

traitement maximal du poste antérieur. égale ou supérieure à 4 % du taux de d'échelon, l'augmentation doit être comporte aucune augmentation fixe nouveau poste. Si le nouveau poste ne petite augmentation d'échelon du équivalente ou supérieure à la plus poste antérieur d'une somme

ancien poste. La rétrogradation traitement est inférieur à celui de son poste dont le taux maximal de Nomination d'un fonctionnaire à un auparavant. rapport au poste qu'occupait l'intéressé

comité constitué par la Commission. cette recommandation devant un fonctionnaire touché peut en appeler de l'emploi dans la fonction publique. Le termes de l'article 31 de la Loi sur recommandation du ministère aux ou d'incapacité, en fonction d'une intervient pour cause d'incompétence

Rétrogradation

sons-groupe ou le niveau change par

poste qui a été réévalué lorsque la

catégorie professionnelle, le groupe, le

Nomination d'un fonctionnaire à un

Reclassification

K

<u>7</u>

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne dui personne handicapée une personne qui croit se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature et la portée des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification et si ces mesures sont valiables et adéquates.

Présentation

Fait de proposer des candidates et candidats recensés par voie de réperroire et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité · · ·

administrative
Droit d'être pris en considération

avant quiconque pour une nomination sans concours, en conformité avec la politique de la

Commission.

Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son de traitement dépasse celui de son

Groupe de la direction

Groupe professionnel supérieur qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

I

Membres des groupes de minorités visibles

Les personnes qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujetti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Nomination intérimaire

Désignation d'une personne pour secomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les maximum de traitement est supérieur à maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Equité en matière d'emploi Pratiques d'emploi destinées à

s'assurer, tant sur le plan des antitudes s'assurer, tant sur le plan des attitudes que de eystèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

H

Formation Perfectionnement

Formation visant à faire en sorte qu' on dispose d'un personnel exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

Formation donnée à des clients pour répondre aux besoins de

repondre aux resources humaines et aux besoins reliés aux aspirations et currère.

• Formation statutaire

Service,

Formation donnée aux titulaires nonmiés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction; employés qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits; personnel des ministres; personnes nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du devant satisfaire aux obligations du

et plus.

n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée de six mois d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée. Emploi pour une durée indéterminée

H

renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité. instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en Droit d'appel

personnes qui relèvent de lui.

l'administratrice ou administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par

général d'exercer en son nom certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de Autorisation que la Commission donne à une administratrice ou administrateur Délégation des pouvoirs de dotation

bilinguisme déterminé par le ministère.

ce cours est de permettre aux étudiants et étudiantes d'atteindre le niveau de du lundi matin au vendredi après-midi à raison de sept heures par jour. Le but de

Un cours continu est un cours de base de langue seconde dispensé à temps plein Cours confinu

inscrits, les Métis et les Inuits.

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non Autochtones

de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité. entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, fasse enquête sur les circonstances Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe δ (d) de la **JaddA**

LEXIQUE*

TEXIONE

Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait 8 personnes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans lu fonction publique afin qu'elles soient nonmées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la Loi.

aldivoms artir â	Lorette Goulet	Conseiller spécial auprès du ministre responsable du Bureau fédéral de développement régional (Québec)
1 ^{er} octobre 1992		(Communications et Consultation), Bureau du Conseil privé
à titre amovible à compter du	Marie Poulin	Sous-secrétaire du Cabinet
		rédérale-provinciales
		vernementales), Bureau des relations
מ ווווב מוווס אווי	200711 12217111	negociations (ententes intergou-
aldivome artir 6	Marcel Massé	Conseiller spécial et chef des
1 ^{er} août 1992		Finances
à titre amovible à compter du	Frederick W. Gorbet	Conseiller spécial auprès du ministre des
6 septembre 1992		
période se terminant le		secrétaire d'État aux Affaires extérieures
à titre amovible pour une	Bernard Wood	Conseiller spécial auprès du sous-
le 15 septembre 1992	·	
période commençant le	Davie Fulton, c.p.	d'État aux Affaires extérieures
à titre amovible pour une	L'honorable Edmund	Conseiller spécial auprès du secrétaire
ler octobre 1992		greffier du Conseil privé
à titre amovible à compter du	Alain Gourd	Secrétaire associé du Cabinet et sous-
le 31 décembre 1994		les Jeux du Commonwealth de 1994
1992 et se terminant		amateur) et coordonnateur fédéral pour
période commençant le		d'État (Condition physique et sport
à titre amovible pour une	Gerald A. Berger	Conseiller spécial auprès du ministre
Durée	moN	Titre
	à titre amovible pour une période commençant le let juin 1992 et se terminant le 31 décembre 1994 à titre amovible à compter du let octobre 1992 à titre amovible pour une période commençant le 8 juillet 1992 et se terminant le 15 septembre 1992 à titre amovible pour une période se terminant le 15 septembre 1992 à titre amovible à compter du 6 septembre 1992 à titre amovible à compter du 1et anovible à compter du 1et canovible à compter du 1et cotobre 1992	à titre amovible à compter du à titre amovible pour une période commençant le 1e 31 décembre 1994 je 31 décembre 1994 let octobre 1992 à titre amovible pour une période commençant le le 15 septembre 1992 à titre amovible à compter du betrode se terminant le compter du intre amovible à compter du let août 1992 à titre amovible à compter du let août 1992 let août 1992 let août 1992 a titre amovible à compter du let août 1992 let août 1992

Décret n° 27 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains cinq ans ou plus) cinq ans ou plus) cinq ans ou plus)

Ce décret facilité la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux benfâties, de priorité.

a: Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements stautusires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la Grazette du Connada.

ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère de l'Agriculture C.P. 1992-2287, 12 novembre 1992 -C.P. 1992-640

antérieurs, approuvés en 1988 et en 1994. Ce décret remplace deux décrets 1992 et se terminant le 30 novembre période commençant le 20 novembre Catégorie technique au cours de la Inspection des produits primaires de la technique et scientifique et le groupe Techniciens divers, le groupe Soutien l'exploitation, dans le groupe de machines fixes de la Catégorie de Chauffage, force motrice et opération personnes de métier et le groupe dans le groupe Manoeuvres et Catégorie du soutien administratif, sténographie, dactylographie de la règlements et le groupe Secrétariat, groupe Commis aux écritures et aux ministère de l'Agriculture dans le de moins de trois mois à des postes au nommées pour une période déterminée de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application de

'066I

qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites aur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret concernant la nomination de certains employés du ministère des Affaires extérieures aux ministères de l'Emploi et de l'Immigration, des nationale et du Bien-être social antionale et du Bien-être social TR/92-122

de cabinets de ministres. de mise en disponibilité et de personnel que les priorités en matière de congé, listes d'admissibilité, les appels, ainsi publique qui concernent le mérite, les Loi sur l'emploi dans la fonction ces nominations des dispositions de la des Affaires extérieures en exemptant de certaines responsabilités du ministre ministères de certaines attributions et ministres responsables de ces social dans le cadre du transfert aux de la Santé nationale et du Bien-être l'Immigration, des Communications et ministères de l'Emploi et de Affaires extérieures à des postes aux certains employés du ministère des Le décret facilite la nomination de

Décret n° 26 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus) C.P. 1992-2104, 17 septembre 1992 -TR/92-179

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de

développement régional (Québec) en exemptant ces nominations des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui concernent le mérite, les listes d'admissibilité, les appels, ainsi que les priorités en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel de cabinets de ministres.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources C.P. 1992-1252, 11 juin 1992 -DORS/92-375

.0661 no 15 8861 antérieurs, approuvés en 1984, 1986, décret remplace quatre décrets se terminant le 30 novembre 1994. Ce période commençant le 15 juin 1992 et de la télédétection, au cours de la Secteur des levés, de la cartographie et d'exercices de levés sur le terrain par le technologique et scientifique lors scientifique du groupe Soutien groupe Soutien technologique et Dessins et illustrations et dans le sous-Manoeuvres et personnes de métier et Ressources dans les groupes ministère de l'Energie, des Mines et des de moins de trois mois à des postes au nommées pour une période déterminee de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application de

Décret n° 25 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.p. 1992-1273, 11 juin 1992
TR/92-112

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines

une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi l'application des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

de la Défense nationale dans le cadre du transfert des attributions et des responsabilités de Protection civile Canada au ministre de la Défense nationale en exemptant ces sur l'emploi dans la fonction publique qui concernent le mérite, les listes qui concernent le mérite, les listes priorités en matière de congé, de mise en disponibilité, et de personnel de ca disposinolité et de personnel de ca disposinolité et de personnel de

Décret approuvant l'exemption des nominations d'autochtones C.p. 1992-1056, 14 mai 1992 -TR/92-103 Le décret facilite la nomination

d'autochtones à des postes au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien qui ont été identifiés aux fins du recrutement et de la nomination d'autochtones dans le cadre de matière d'emploi pour les autochtones; à cette fin, le décret exempte les postes auxquels seront nommés les autochtones de l'application du paragraphe 12(3) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique relativement al l'interdiction de faire intervenit dans la selection une distinction fondée sur la selection une distinction fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique.

Décret concernant la nomination de certains employés du ministère de l'Industrie, des Sciences et de la développement régional (Québec) C.P. 1992-1224, 4 juin 1992 - C.B. décret facilite la nomination de Le décret facilite la nomination de

certains employés du ministère de la l'Industrie, des Sciences et de la Technologie à des postes au Bureau fédéral de développement régional (Québec) dans le cadre du transfert de certaines attributions et de certaines responsabilités du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la l'Industrie, des Sciences et de la nationale et du Bien-être social rechnologie au ministre de la Santé nationale et du Bien-être social responsable du Bureau fédéral de responsable du Bureau fédéral de responsable du Bureau fédéral de

Décret n° 24 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus) C.P. 1992-662, 2 avril 1992 - TR/92-72

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la Loi aur l'emploi dans la fonction publique qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Decret approuvant l'exemption de trois mois au ministère des Transports Transports Transports Transports

1987 et en 1990. deux décrets antérieurs approuvés en 30 avril 1994. Ce décret remplace ler mai 1992 et se terminant le cours de la période commençant le catégorie du Soutien administratif au sténographie, dactylographie de la règlements et le groupe Secrétariat, Commis aux écritures et aux l'Exploitation et dans le groupe catégories Technique et de ministère des Transports dans les de moins de trois mois à des postes au nommées pour une période déterminée de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application de

Décret concernant la nomination des employés de Protection civile Canada à certains postes au ministère de la Défense nationale C.P. 1992-853, 30 avril 1992 -TR/92-88 Le décret facilite la nomination de

fonctionnaires de Protection civile Canada à certains postes au ministère

Ministère

relations du travail Conseil canadien des

Transports

Commission de révision

des marchés publics

Défense nationale

Bureau fédéral de développement

régional (Québec)

sont convenablement mis en s'assurer que les décrets d'exemption objectifs du gouvernement. Afin de besoins en gestion du personnel et aux

renouvellement d'exemption suivantes. demandes d'exemption ou de la Commission a approuvé les représentants des agents négociateurs, En 1992, après consultation avec les

application, la Commission poursuit

SCW), 1992-11-02.

ses activités de surveillance.

DORS/92-201 C.P. 1992-644, 2 avril 1992 nationale trois mois au ministère de la Défense personnes employées pour moins de Décret approuvant l'exemption de

de la fonction publique qui sont publique des personnes de l'extérieur la Loi sur l'emploi dans la fonction Ce décret soustrait à l'application de

Exemptions générales

qui tombent sous le coup de sur le sort des postes ou des personnes Commission, à statuer, par règlement, en conseil, sur recommandation de la 37(1) de la Loi autorise le gouverneur gouverneur en conseil. Le paragraphe annulation, doit être approuvée par le décision en ce sens, tout comme son intérêts de la fonction publique. Toute difficilement réalisable et contraire aux elle estime pareille application (ou de certaines de ses dispositions) si de personnes de l'application de la Loi personne ou une catégorie de postes ou Commission à exempter un poste, une dans la fonction publique autorise la L'article 41 de la Loi sur l'emploi

souplesse nécessaire pour répondre aux judicieusement utilisés, apportent la

Les décrets d'exemption,

l'exemption prévue à l'article 41.

dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1992-04-10.

dans la fonction publique (e.g. délégation initiale), 1992-06-24.

niveau de travail au niveau 5 du groupe AI plutôt qu'au niveau 4. été modifié en fonction de la nouvelle norme de classification qui confère le groupe Contrôle de la circulation aérienne (AI), 1992-06-25. Ce pouvoir a professionnelle des contrôleurs de la circulation aérienne, au niveau δ du l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de formation • Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur

Gestion des programmes (PM), 1992-07-30.

Nature des pouvoirs délégués

• Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi

perfectionnement des agents de relations de travail, au niveau δ du groupe l'emploi dans la fonction publique, dans le cadre du Programme de

Pouvoir d'accorder des promotions sans concours en vertu de la Loi sur

Pouvoir d'effectuer certaines nominations en vertu de la Loi sur l'emploi

physiothérapie (OP), Pharmacie (PH-DIS) et Service social-Bien-être (SWdeux premiers niveaux des groupes Médecine (MD), Ergothérapie et nominations concernent des postes classifiés du personnel médical civil aux en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, lorsque ces · Pouvoir d'effectuer des nominations d'urgence pour une période déterminée

1988 et en 1990.

antérieurs, approuvés en 1984, 1986,

période commençant le 9 avril 1992 et

et professions libérales au cours de la

groupes Enseignement et Sciences

technologique et scientifique de la

Dessins et illustrations et Soutien

dactylographie et Traitement

Soutien administratif, dans les groupes

mécanique des données de la catégorie

règlements, Secrétariat, sténographie,

groupes Commis aux écritures et aux

la catégorie de l'Exploitation, dans les

ministère de la Défense nationale dans

de moins de trois mois à des postes au

nommées pour une période déterminée

catégorie Technique, et dans les

infirmières de la catégorie Scientifique

décret remplace quatre décrets

se terminant le 30 avril 1994. Ce

07

APPENDICE

Rapport sur les demandes de congé

prévues au paragraphe 33(3) de la Loi

fonctionnaire ne nuira pas par la suite à son efficacité dans le poste qu'il ou Commission peut accorder le congé si elle estime que la candidature du ou territoriale doit demander un congé non payé à la Commission. La l'investiture d'un parti et se porter candidat à une élection fédérale, provinciale En vertu de paragraphe 33(3) de la Loi, un fonctionnaire qui désire briguer

En 1992, la Commission a reçu 8 demandes de congé de ce genre; elle a qu'elle occupe.

autorisé les 8 congés, dont un en principe seulement.*

aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi Rapport sur les activités prévues

du Canada

Ministère

Gendarmerie royale

en totalité ou en partie, de l'application de la Loi. et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, des paragraphes 6(1) et 6(4) de la Loi en rapport avec la délégation de pouvoirs, Commission doit rendre compte annuellement des activités exercées en vertu L'article 47 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique stipule que la

Délégation de pouvoirs de dotation

Nature des pouvoirs délégués

dans la fonction publique, pour des périodes sans concours en vertu de la Loi sur l'emploi Pouvoir d'effectuer des nominations externes

1992-02-13. situations de crise dans les communautés, déterminées de six mois ou moins, lors de

personne ne change pas, 1992-02-13. que la période d'occupation du poste de cette converti à un poste de fonctionnaire, pourvu un membre civil de la GRC dont le poste est la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, Pouvoir de nommer sans concours, en vertu de

l'assemblée d'investiture est annoncée. * Dans ces cas, le congé débute à une date établie une fois que la date de

APPENDICE

Evaluation périodique

effectuée par voie de délégation. périodiques pour évaluer la dotation d'évaluations et d'autres études recueillis au moyen de vérifications, recours à divers autres renseignements La Commission aura également

nominations et la mise en place de des décisions en matière de conservation de l'information à l'appui conseils dont elles ont besoin; la fonction publique et bénéficient des connaissent la Loi sur l'emploi dans la participant au processus de dotation la mesure dans laquelle les personnes

H

A cet égard, les informations qu'elle

activités de dotation; la perception des mécanismes de surveillance des recueille ont trait aux aspects suivants:

des délais. des mesures de dotation et le respect également de mieux préciser le coût compétence. La Commission tentera d'évaluation utilisés pour mesurer la des méthodes de sélection et des outils qualités qui sont utilisés; et l'efficacité dotation; la pertinence des énoncés de fonctionnaires quant au processus de

Un coup d'oeil sur l'avenir

pleinement responsabilisés. que les gestionnaires deviennent délégation des pouvoirs de dotation afin de la nouvelle approche en matière de soutenus pour assurer la mise en oeuvre Commission entend déployer des efforts Au cours de l'année qui vient, la

l'administrer.

au mérite.

dotation et des personnes chargées de

fonctionnaires à l'égard du système de

des ressources humaines et contribuera

l'établissement d'une meilleure gestion

aux valeurs qui sous-tendent la sélection

nouvelle approche est essentiel à

A notre avis, le succès de cette

l'emploi dans la fonction publique et

exercés conformément à la Loi sur

délégués, ces pouvoirs devant être

pouvoirs de dotation qui leur sont

la manière dont ils administrent les

aux gestionnaires de rendre compte de

En somme, la Commission demande

à restaurer la confiance des

travail, présentations, recrutement et promotions, 1991 et 1992 Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi — Disponibilité sur le marché du

Part de promotions (%)		Disponibilité (%)		Par duroer (%)	snois	Part présent (%)	Disponibilité sur le marché du travail (%)	
7661	1661		1992	1661	1992	1661		Toutes les catégories (abstraction faite du groupe de la direction)
2,1	5,5	1,2	4,5	Τ,Ε	4,5	1,5	8,1	
7,4	L'7	ε'ε	5,5	2,3	2,5	6,1	S't	Autochtones Autochtones
8,5	6,8	2,4	5,2	0,2	2,8	† '9	6,2	Personnes handicapées Membres des groupes de minorités visibles
0,88	8,15	4,28	9,24	I'tt	8,72	1,72	6,25	Femmes (par catégorie professionnelle)
5,82	7,32	8,62	6'17	1,14	4,62	1,88	32,3	Scientifique et professionnelle
5,52	25,3	0,62	8,82	6,08	8,12	1,22	1,02	Administration et service extérieur
£, £8	6,48	7,48	0,18	L'6L	1,29	1,27	8,67	• Technique
14'(6'01	1,41	6,61	8'71	9,8	*	7,12	• Soutien administratif
								Exploitation

aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale (univers défini par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique). Les données sur le marché Nota: — Les données concernant la disponibilité sur le marché du travail s'appliquent uniquement aux emplois sur le marché canadien du travail qui se rattachent

dans le domaine professionnel pertinent de la fonction publique, qui pouvaient être promus en 1992. Les données concernant la disponibilité interne sont une estimation de la proportion des membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi, canadien du travail sont fondées sur le recensement de 1986.

Système de gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor au 31 décembre 1991 et 1992. Les données concernant la représentation des groupes désignées par l'équité en matière d'emploi reposent sur l'auto-désignation et ont été extraites du

— Les pourcentages sont fondés sur la population totale.

^{*} En 1991, le nombre de présentations n'était pas suffisamment élevé pour permettre la publication de statistiques valables.

Ces statistiques révèlent peut-être que fonctionnaire du ministère. 25,7 % ont conduit à la nomination d'un

auraient pu avoir le droit de faire appel. processus de dotation qui a été choisi, ils leurs droits puisque n'eût été du l'autre, des fonctionnaires sont privés de concours. Dans un cas comme dans politiques qui régissent les zones de publique ou des problèmes liés aux des ressources au sein de la fonction les gestionnaires sous-estiment la qualité

Promotions sans concours

chez les fonctionnaires employés pour En 1992, 9 561 (42,8 %) promotions

Commission a comme politique de d'autres processus sans concours, la d'accorder des promotions par voie existe des raisons compréhensibles comme il se doit. De même, bien qu'il la fonction publique sont appliquées dispositions de la Loi sur l'emploi dans travail, on peut affirmer que les d'un changement réel de la nature du Lorsque les reclassifications résultent de ces promotions sans concours. reclassifications représentaient 78,3 % (24,6 %) dix ans plus tôt. Les comparaison, il n'y en avait eu que 5 395 accordées sans concours. Par une durée indéterminée ont été

nu'b noñaquəso'b sərua

appliqué et que le système de dotation

d'assurer que le principe du mérite est

privilègier le recours aux concours afin

est perçu comme étant juste.

ministères devraient porter une attention moins. La Commission croit que les etait en poste depuis douze mois ou entraîné la promotion d'une personne qui plus de 27 % des reclassifications ont conséquent, il n'est pas juste. En 1992, éviter de tenir un concours et que, par manipule le processus de dotation pour mesures donnent l'impression qu'on préoccupation pour la Commission. Ces nomination à un poste est un sujet de titulaires peu après leur première La reclassification de nouveaux poste avant la reclassification

particulière à ces opérations. les nominations par concours public, nomination d'un fonctionnaire. De toutes durée indéterminée se terminent par la publics visant à doter des postes d'une ministère. Près de 30 % des concours la plupart du temps, vient du même par la nomination d'un fonctionnaire qui, et candidates de l'extérieur se terminent de concours visant à attirer des candidats Il arrive souvent qu'un grand nombre

à la suite de concours publics Nominations des fonctionnaires

direction). (abstraction faite du groupe de la toutes les catégories professionnelles sein de la fonction publique et ce, dans proportion des femmes disponibles au était, en général, inférieure à la des promotions accordées aux femmes faite du groupe de la direction). La part catégorie de l'exploitation (abstraction marché du travail dans toutes les

La part de recrutement chez les

catégories professionnelles sauf dans la femmes dépasse leur disponibilité sur le de ces fonctionnaires était de 4,2 %. 1992, tandis que la disponibilité interne de minorité visible était de 3,8 % en

aux fonctionnaires membres d'un groupe La proportion des promotions accordées part de recrutement n'était que de 5,5 %.

visibles était de 8,2 %. Toutefois, leur membres des groupes de minorités En 1992, le taux de présentation de disponibilité interne (3,3 %). (2,4 %) était inférieure à leur

accordées aux personnes handicapées étaient de 2,5 %. La part des promotions handicapées et leur part de recrutement

Le taux de présentation de personnes identique à leur disponibilité interne. autochtones était de 2,1 %, ce qui est promotions accordées aux fonctionnaires présentation susmentionné. La part des était de plus équivalente aux taux de autochtones. Leur part de recrutement étaient membres des peuples

candidats présentés par la Commission

qu'en 1992, 3,4 % des candidates et Les données du tableau F indiquent marché du travail. équivalente à leur représentation sur le

les fonctionnaires touchaient une Au 31 décembre 1992, 8,6 % de tous sur une base intérimaire des fonctionnaires nommés

Période de service continu

d'un an. Des 20 372 nominations intérimaires ne devraient pas durer plus normalement, les nominations période déterminée). Les politiques de reconductions de nomination pour une publique en 1992 (à l'exclusion des intérrimaires représentaient 24 % de

Rapport annuel 1991, la Commission a Comme elle l'indiquait dans son étaient d'une durée supérieure à 12 mois. intérimaires relevées en 1992, 17,4 % dotation de la Commission stipulent que, l'ensemble des nominations à la fonction rémunération d'intérim. Les nominations

sélection qui soit clairement méritoire. d'utiliser, dès le début, un processus de le cas des nominations intérimaires, Commission presse les ministères, dans Compte tenu de ces conclusions, la avant la fin de la nomination intérimaire. majorité des cas, cette promotion arrive la suite une promotion. De plus, dans la susceptibles que les autres d'obtenir par intérimaire sont quatre fois plus fonctionnaires qui ont occupé un poste Une étude récente révèle que les

cadre de concours tenus ultérieurement.

représenter un avantage injuste dans le

La Commission se préoccupe de cette

incidence possible sur les promotions.

nominations intérimaires et de leur

entrepris une autre analyse des

nominations intérimaires peuvent

question, étant donné que les

sədnos gə cəs Broupes d'emploi et promotions des désignés par l'équité en matière Recrutement parmi les groupes

envers le processus de dotation

Ainsi, la confiance des fonctionnaires

augmenterait.

d'emploi dans une proportion au moins groupes désignés par l'équité en matière nomination, des membres qualifiés des aux ministères, en vue de leur La Commission essaie de présenter

postes pour de plus longues périodes planifier et nommer des personnes à ces coûts, les ministères devraient mieux opération de dotation comporte des 30 %, trois fois ou plus. Comme chaque reconduite au moins une fois et plus de plus) en 1992 ont vu leur nomination une période déterminée (six mois et 70 % des fonctionnaires nommès pour

dès le départ.

nominations intérimaires). Plus de

compétente qui soit nommée.

soit vraiment la personne la plus

des fonctions afin de veiller à ce que ce

lorsqu'il y a un changement de la durée

indéterminée, la Commission préfère de promue à un poste d'une durée

concours pour faire des nominations

une période déterminée soit mutée ou

sorte qu'une personne nommée pour

dotation sans concours pour faire en

raisons de recourir à un processus de

nécessitaient pas la tenue de concours.

əp əpoinəd əun mod səmmon səkoldmə

Cinq pour cent de ces nominations ont

indéterminée, l'ont été sans concours.

En 1992, 18,9 % des nominations

occupaient auparavant un poste pour

11 896 nouveaux fonctionnaires ont été

indéterminée en 1992, dont 7 466

une période déterminée. Au total,

une durée indéterminée en 1992

Soixante-trois pour cent des

indéterminée de personnes

Nominations sans concours

à des postes d'une durée

ośnimy determinėe

əun anod səəwwou

occupaient auparavant un poste pour

nouveaux fonctionnaires nommés pour

Bien qu'il y ait souvent de bonnes

moyen d'autres processus qui ne

nominations ont été effectuées au

cinq ans. En outre, 13,9 % de ces

approuvant l'exclusion de certains

été faites au moyen du Décret

déterminée à un poste à durée

effectuées d'un poste à période

une période déterminée.

embauchés pour une durée

beaucoup que l'on ait recours aux

dotation, la Commission fournira un

la Loi sur l'emploi dans la fonction valeurs et des principes sous-jacents de leurs pouvoirs de dotation en regard des devront rendre compte de la gestion de d'une plus grande souplesse, ceux-ci particuliers des ministères. Bénéficiant politiques de dotation aux besoins mesure du possible, à adapter les Commission est disposée, dans la humaines. Par conséquent, la matière de gestion des ressources permettre d'atteindre leurs objectifs en solide appui aux ministères afin de leur

nouveau cadre de délégation de la

reflètent toujours la situation qui

mesure les ententes de partenariat

prévaut dans les ministères.

Pendant la mise en application de ce

L'état de la dotation

·ənbijqnd

A la lumière des consultations cidans la fonction publique

se dégageront de ces données permettra nommées. L'analyse des tendances qui démographiques des personnes que les caractéristiques de certains types de nomination ainsi types de processus de dotation, la durée la proportion d'utilisation des divers indicateurs mesureront la fréquence ou dotation dans la fonction publique. Ces choisi des indicateurs pour surveiller la dessus mentionnées, la Commission a

Cette année, la Commission fait rapport l'ensemble de la fonction publique. faire face aux problèmes présents dans programmes et ses politiques de façon à à la Commission d'adapter ses

publique. l'état de la dotation dans la fonction indicateurs qui donnent un aperçu de sur un certain nombre de ces

Reconduction de nominations

pour une période déterminée

représente 57,3 % de toutes les nominations pour une période

déterminée (six mois et plus) ce qui En 1992, il y a eu 63 198

nominations (à l'exclusion des

oeuvre et de déterminer dans quelle d'évaluer l'efficacité de sa mise en de la fonction publique. Elle permettra l'objet d'une évaluation pour l'ensemble modifiée en matière de délégation fera

la réalisation de cette étape, si cela

période de temps pourrait être allouée à

face. Par conséquent, une plus longue

compte des pressions et des contraintes

consultations soit efficace et qu'il tienne

auxquelles les ministères ont à faire

désire s'assurer que le processus de

mars 1995. Toutefois, la Commission

Cette étape devrait être complétée d'ici

activités décrites à la deuxième étape.

étendra à tous les autres ministères les

Commission assurera au ministère.

nouveau règlement visant un groupe

activités du ministère et qui pourrait

mesure qui pourrait être négocié pour

attendu du ministère en fonction des

À cette étape, la Commission

professionnel ou une région en

être accordé par l'entremise d'un

faciliter la flexibilité dans les

indicateurs de rendement;

tout pouvoir spécial ou taillé sur

· les normes relatives au rendement

et responsabilités de dotation et sera

constituera la partie 2 de l'Entente

entente de partenariat, laquelle

concernant la délégation des pouvoirs

moyen d'échanges qui conduiront à une

parties. Cette étape se concrétisera au

rendement en fonction des indicateurs,

ministères, de taille et de concentration

géographique variées, un niveau de

établira avec un certain nombre de

A cette étape, la Commission

l'ensemble de la fonction publique

les indicateurs de rendement pour

particulières de chacun des ministères.

doivent être adaptés aux circonstances

dni sera acceptable pour les deux

composée des trois éléments suivants:

· le niveau de service que la

Troisième étape

particulier;

Au début de 1995, l'approche Quatrième étape

s'avérait nécessaire.

PROCESSUS DE DOTATION

décider de tenir ou non un concours, soit interne ou public, et définir la zone de sélection. Il faut déterminer le secteur du marché du travail le plus propice à une sélection fondée sur le mérite et

Evaluation

- couconia: converties en nominations pour une durée indéterminée, effectuées sans l'étendue de promotions et de nominations pour une période déterminée
- · le recrutement au niveau d'entrée à des postes pour une durée la durée d'occupation d'un poste avant la reclassification;
- la nomination de fonctionnaires à la suite de concours publics. indéterminée;

SetnettA

Attentes

- · nommer habituellement des recrutement et de promotion; de concours aux fins de procéder habituellement par voie
- niveau d'entrée. durée indéterminée autres qu'au fonctionnaires à des postes de

prendre des décisions efficaces.

DOTATION - EVALUATION ET SÉLECTION

pertinents sur les candidats et candidates pour

recueillir suffisamment de renseignements

• établir les qualités requises selon les fonctions

à exercer et les besoins de l'organisme;

sur les candidats et candidates, afin de prendre des décisions efficaces en matière de dotation. Il faut déterminer les qualités nécessaires de façon adéquate et recueillir des renseignements pertinents

Evaluation

 l'efficacité des méthodes de sélection et des outils d'évaluation des fonctions à exercer et des besoins de l'organisme; la mesure dans laquelle les énoncés de qualité tiennent compte

sur le plan de l'évaluation de la compétence.

- l'accroissement des pouvoirs en matière nominations intérimaires de plus de pouvoirs, citons celui de faire des seront également inclus. Parmi ces Commission a consenti à déléguer De nouveaux pouvoirs que la d'emploi approuvés par la Commission. spéciales touchant l'équité en matière de programmes ministériels de mesures d'apprentissage, d'emploi occasionnel et promotion à l'intérieur de programmes de reclassification et, s'il y a lieu, de la Loi modifiée, par exemple en matière que de nouveaux pouvoirs découlant de l'emploi dans la fonction publique ainsi
- ministères qui oeuvrent dans des de groupe professionnel ou les recourent surtout à un type particulier sont les seuls à recourir ou qui de recrutement pour les ministères qui nominations sans concours et douze mois, de faire toutes les
- Cette entente renfermera tous les légale en temps opportun. administrateurs généraux l'autorité fournira aux administratrices et délégation des pouvoirs de dotation et de la Commission en matière de entente reflétera la nouvelle approche Jonction publique modifiée. Cette vigueur de la Loi sur l'emploi dans la correspondra à celle de l'entrée en dont la date d'entrée en vigueur noitatob sh estilidasnoqes et responsabilités de dotation Entente concernant la délégation des d'instrument de délégation, appelé généraux de signer une nouvelle forme aux administratrices et administrateurs dotation. La Commission demandera responsabilités dans le domaine de la continuer de s'acquitter de leurs

généraux en vertu de l'actuelle Loi sur administratrices et administrateurs pouvoirs déjà délégués aux

Deuxième étape

Parlement.

activités, la Commission reconnaît que propres à leur mandat et à leurs doivent faire face à des défis qui sont Etant donné que les ministères

faire rapport dans son rapport annuel au

dotation dans la fonction publique et en

indicateurs pour mesurer l'état de la

Commission utilisera également ces

indicateurs qui serviront à évaluer le

les pouvoirs délégués et précisera les

escomptés des personnes qui exerceront

dotation, indiquera les comportements

principes et des valeurs du système de

responsabilités de dotation fera état des

En outre, l'Entente concernant la

difficilement assurer des services.

endroits où la Commission peut

rendement de ces personnes. La

19 sviovuoq səb noitb8ələb

Prototype d'entente de délégation -Attentes relatives au rendement et à l'évaluation du rendement

Реписіре DE DOTATION - LE MÉRITE

Il est important que la population du Canada puisse compter sur les services d'une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne. Pour assurer la réalisation de cet objectif, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique exige que les nominations soient effectuées en fonction du mérite. Selon le principe du mérite, on procède à la nomination de la personne la plus compétente et canadidate et canadidates à un poste donné. Dans certains cas, on procède à la nomination d'une personne jugée compétente en regard d'une norme de compétence. Le principe du mérite repose sur des pratiques objectives, équitables et transparentes et qui sont perçues comme telles.

noitsulsvà

- les moyens utilisés pour s'assurer que les personnes exerçant les pouvoirs connaissent leurs responsabilités, possèdent les connaissances nécessaires pour prendre des décisions en matière de dotation et qu'elles peuvent recevoir des conseils professionnels;
- peuvent recevoir des conseils professionnels; les renseignements à l'appui des décisions de nomination et les moyens utilisés pour surveiller les activités de dotation; la perception qu'ont les fonctionnaires et les gestionnaires de l'application
- du principe du mérite ainsi que de l'objectivité, de l'équité et de la transparence des pratiques de dotation.

estnettA

- effectuer des nominations au mérite d'une façon juste, équitable et transparente;
 s'assurer que les décisions sont
- conformes aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique; fournir des renseignements et des
- fournir des renseignements et des occasions de rétroaction afin que soient expliquées les décisions et les pratiques en matière de dotation.

CONTEXTE DE LA DOTATIONLa dotation s'effectue dans le cadre d'une stratégie des ressources humaines qui doit tenir compte de la compétence et de la diversité de l'effectif, des besoins présents et futurs de l'organisme, des besoins des complètence et de la diversité de l'effectif, des besoins des délais et du coût.

Évaluation

- la période de service continu à titre de fonctionnaire nommé pour une période déterminée ou sur une base intérimaire;
- periode determinee ou sur une base miternation;
 la reconduction de nominations pour une période déterminée;
- la proportion de nominations résultant d'un recrutement externe et de promotions qui profitent aux membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi,
- le nombre de placements de bénéficiaires de priorités au sein du ministère et dans d'autres ministères;
 le coût et le temps nécessaires pour combler une vacance.

qui découle d'une stratégie des

adopter une approche en dotation

ressources humaines;

SetnettA

- jes normes particulières pour évaluer · les indicateurs de rendement ainsi que
- les services de la Commission les progrès;
- l'intérieur du ministère. à l'égard de la gestion de la dotation à · les préoccupations de la Commission nécessaires à l'atteinte des objectifs; et

Le rapport annuel de la Commission

3. Rapport annuel

objectifs en conséquence. de la fonction publique et établira des qui a trait à la dotation dans l'ensemble préoccupations de la Commission en ce faire. Le rapport décrira de plus les relèvera aussi les progrès qui restent à progrès importants des ministères. Il fera mention des initiatives et des rapport aux indicateurs de rendement. Il rendement du système de dotation par au Parlement donnera un aperçu du

dellegation de la dotation әр әлриә пиәлпои Mise en application du

etapes suivantes: Cette approche comporte les quatre pour bien mettre en place le programme. ministères de prendre le temps voulu lui permettra à elle-même ainsi qu'aux cadre de délégation de la dotation. Cela application progressive de son nouveau Commission a opté pour une mise en dans la fonction publique modifiée, la GE, l'application de la Loi sur l'emploi fonctionnement, la conversion au groupe l'introduction des budgets de nombreux changements tels que doivent adapter leurs activités aux Etant donné que les ministères

Première étape

l'autorité légale nécessaire pour administrateurs généraux détiennent sera essentiel que les administratrices et le 1er juin 1993. À ce moment-là, il bnpfique, entrera pleinement en vigueur Loi sur l'emploi dans la fonction publique, incluant les modifications à la La Loi sur la réforme de la fonction

> résultats. Elles ont aussi indiqué ce qui rendement doit être faite en fonction des

- confiance en leurs gestionnaires; · les fonctionnaires n'ont toujours pas
- valeurs seront considérés pénalisés; n'est pas conforme aux attentes et aux les gestionnaires dont le rendement l'approche aura un sens réel lorsque
- que de vrais changements ne se · bon nombre de fonctionnaires doutent
- · la réussite dépend de la produisent;
- profit d'une formation plus poussée les agents de dotation tireraient tous · les gestionnaires, les fonctionnaires et communication;
- efficiente. · la dotation doit devenir plus touchant le système de dotation; et

Cadre de responsabilisation

comprend les éléments suivants: responsabilisation ministérielle qui Commission à définir un cadre de L'examen de la délégation a amené la

1. Entente de délégation

demande d'une des deux parties. L'entente peut être modifiée à la ministère d'évaluer son rendement. indicateurs devant permettre au ces pouvoirs par les gestionnaires et des Commission à l'égard de l'exercice de pouvoirs délégués, les attentes de la celui-ci souscrit. On y définit les ou l'administrateur général et auquel délègue ses pouvoirs à l'administratrice l'instrument par lequel la Commission L'entente de délégation est

2. Gestion de la dotation

· les objectifs à atteindre à plus court Cette revue comprend: l'administrateur général du ministère. Commission et l'administratrice ou échange de renseignements entre la taçon périodique sur la base d'un La gestion de la dotation est revue de

terme et un calendrier de mise en

oeuvre;

la délégation à la gestion. Commission elle-même, pour appuyer qualité de service soit fournie par la en outre de s'assurer que la plus haute l'efficacité en dotation. Elle se propose et à encourager l'innovation et justice, de l'équité et de la transparence, le principe du mérite et les valeurs de la compréhension et l'engagement envers fonction clé de la gestion, à favoriser la l'importance de la dotation en tant que elle a visé à faire reconnaître exercent ces pouvoirs délégués. Ensuite,

Consultations

dotation. des indicateurs de rendement en d'obtenir des suggestions relativement à d'équité et de transparence ainsi que du mérite et des valeurs de justice, groupes à l'égard du respect du principe pour but de connaître les attentes de ces syndicaux. Ces consultations avaient de représentantes et représentants fonctionnaires, d'agents de personnel et avec des groupes de gestionnaires, de des consultations à l'échelle nationale privé. En avril et en mai, elle a organisé ministères, des syndicats et du secteur représentants et représentantes des dotation, qui comprenait des des pouvoirs délégués en matière de a créé un comité consultatif sur la revue cadre de l'examen de la délégation. Elle fait de nombreuses consultations dans le axée sur le partenariat, la Commission a Voulant promouvoir une approche

Commission, déjà conclu une entente avec la ces derniers, Travaux publics Canada, a prototype d'entente de délégation. Un de l'élaboration d'une proposition de volontaires pour participer directement à Deux ministères se sont portés délégation et de responsabilisation. proposition de prototype d'entente de d'obtenir leur point de vue sur une des membres de ces groupes afin deuxième série de consultations a réuni En octobre et novembre, une

sur les valeurs et que l'évaluation du comportement doit être davantage axé Ces consultations ont confirmé que le

L'IMPORTANCE DU MÉRITE

Selon la Commission, l'application du principe du mérite a permis au fil des ans d'attirer au sein de la fonction publique des candidates et candidates de haut calibre et d'assurer que leurs chances d'avancement ne soient assujetties à aucune forme de favoritisme et reposent seulement sur publique peut également être sauvegardée et que le gouvernement et la population canadienne peuvent compter sur des avis impartiaux de la part des fonctionnaires.

À l'égard de l'application et de la protection du principe du mérite, le rôle de la Commission se situe à trois niveaux. Le premier a trait au recrutement externe, où la Commission devient de plus en plus présente et s'assure de la compétence des candidats et candidates par le biais de l'élaboration de méthodes de sélection et de l'utilisation d'instruments d'évaluation pour ensuite présenter les personnes qui se sont qualifiées d'évaluation pour ensuite présenter les personnes qui se sont qualifiées

s'assure de la compétence des candidats et candidates par le biais de l'élaboration de méthodes de sélection et de l'utilisation d'instruments d'évaluation pour ensuite présenter les personnes qui se sont qualifiées aux ministères désireux de les embaucher. Ce faisant, elle est également en mesure de s'assurer qu'aucune forme de favoritisme n'intervient dans le processus de sélection.

Le second a trait aux nominations internes, où dans ce cas elle délègue aux ministères son pouvoir de nomination. La Commission demeure cependant responsable de l'élaboration des politiques de dotation relatives à ces nominations et s'assure qu'elles reflètent les valeurs qui sous-tendent la sélection au mérite, soit la justice, l'équité et la transparence. Elle met l'imputabilité des administratrices et administratreurs généraux auxquels les pouvoirs de dotation sont délégués. La Loi modifiée lui permettra, entre autres, de faciliter le processus de dotation et de le rendre plus efficace.

Le troisième consiste à fournir des mécanismes de recours par l'intermédiaire du système des appels et de la procédure des enquêtes et à effectuer des vérifications. Selon les résultats de ces appels, enquêtes ou vérifications, la Commission exerce les pouvoirs qu'elle détient pour prendre elle-même des mesures correctives ou ordonner à l'administratrice ou à l'administrateur général concerné de prendre les mesures correctives qu'elle juge appropriées.

L'examen de la délégation

La Commission, tel qu'elle l'a annoncé dans son rapport annuel de administratrices et administrateurs généraux.

Ce faisant, la Commission cherche à trouver de meilleures façons de veiller à ce que notre système de dotation soit efficace et équitable, qu'il privilégie la compétence et assure l'égalité d'accès à tous, qu'il puisse se prêter à un examen scrupuleux, qu'il assure l'application du principe du mérite et soit perçu comme tel.

slitosldO

Dans le cadre de l'examen de la délégation, la Commission s'est donné comme objectifs d'établir des lignes de responsabilité claires au moment de la délégation des pouvoirs de dotation à la gestion et d'exprimer clairement les attentes et les critères de rendement pour ceux et celles qui clairement les attentes et les critères de rendement pour ceux et celles qui

L'IMPORTANCE DU MÉRITE

le principe du mérite et qu'ils exercent exige des gestionnaires qu'ils respectent Commission délègue ses pouvoirs, elle nom de la Commission. Lorsque la par les gestionnaires des ministères au plupart des nominations sont effectuées Pour des raisons d'ordre pratique, la

Des valeurs durables

sélection fondées sur le mérite. l'extérieur et remporter des épreuves de candidature en tant que postulants de indéterminée, elles devront poser leur des postes de durée déterminée ou internes. Pour pouvoir être nommées à pas le droit de participer à des concours embauchées à titre occasionnel n'auront Cependant, les personnes ainsi normal de sélection selon le mérite. court terme sans recourir au processus terme par l'embauche de personnes à besoins opérationnels urgents ou à court ministères de répondre rapidement aux au public. La Loi modifiée permet aux aux gestionnaires d'optimiser le service suffisamment souples pour permettre qu'il faut des modalités de dotation

La Commission reconnaît également besoin, à révoquer la mutation. mesures correctives soient prises et, au domaine consiste à ordonner que des responsabilité de la Commission dans ce auprès de la Commission. La général concerné et subséquemment l'administratrice ou l'admistrateur pourront déposer une plainte auprès de disposition des fonctionnaires, qui recours seront également mis à la son consentement. Des mécanismes de fonctionnaire ne pourra être muté sans nouvelles compétences. Par contre, un à ces derniers l'occasion d'acquérir de des besoins opérationnels ou pour offrir de même niveau, soit pour répondre à facilement les fonctionnaires à un poste gestionnaires de déplacer plus d'application et qui permettra aux Conseil du Trésor fixera les modalités nouveau système de mutations dont le important, soit la mise en place d'un publique apporte un changement

La Loi sur la réforme de la fonction

opportun aux fonctionnaires qui communiquées ouvertement et en temps décisions en matière de dotation soient La transparence requiert que les

Transparence

la réforme de la fonction publique. a investi la Commission dans la Loi sur l'exercice des pouvoirs dont le Parlement spéciales du Conseil du Trésor et assurer se doit aux programmes de mesures conséquent, il faudra recourir comme il recrutement et de perfectionnement. Par l'entremise de programmes spéciaux de corriger les déséquilibres du passé par mérite. Toutefois, elle est déterminée à équitables, fondées sur le principe du méthodes de dotation justes et représentative en recourant à des l'on peut obtenir une fonction publique déficience. La Commission croit que ethnique, la couleur, le sexe, l'âge ou la sur la race, l'origine nationale ou soient effectuées sans distinction fondée comportemental et que les nominations ni obstacle systémique ni obstacle les pratiques de dotation ne comportent possibilités d'emploi. L'équité exige que L'équité signifie l'égalité d'accès aux

Équité

qualifications pour le poste. uniquement en fonction de leurs traités équitablement et évalués et les postulantes et postulants soient postes à doter, et que les fonctionnaires équitablement établies et adaptées aux qualifications requises soient népotisme. Elle exige que les favoritisme politique ou personnel et de manière objective, sans trace de consiste à prendre des décisions de En matière de dotation, la justice

Justice

ci-après sous-tendent ces valeurs. modifiée. Les comportements décrits renforcées par l'adoption de la Loi transparence. Ces valeurs ont été valeurs de justice, d'équité et de leurs pouvoirs conformément aux

l'ensemble des fonctionnaires. d'autre part, à assurer le bien-être de reçoive des services de qualité et, assurer que la population canadienne Commission contribue, d'une part, à la mission qu'elle s'est donnée, la confie dans cette Loi modifiée et de par responsabilités que le Parlement lui

Somme toute, de par les rehausser leur moral. accroître leurs compétences et possibilité de se perfectionner peut fonctionnaires et que leur offrir la d'avancement se font plus rares pour les dire, aussi, que les possibilités de la fonction publique. Il faut bien nécessaires pour assurer le renouveau fournir aux fonctionnaires les outils éléments essentiels permettant de aujourd'hui qu'il constitue un des cette Loi, est d'autant plus important aucunement modifié par l'adoption de du mandat de la Commission, qui n'est rehausser cette compétence. Cet aspect perfectionnement lui permettent de assume en matière de formation et de alors que les responsabilités qu'elle compétence de la fonction publique, permet à la Commission de préserver la L'application du principe du mérite

En conclusion

d'appels, d'enquêtes et de vérifications. peuvent être examinées dans le cadre que les décisions en matière de dotation intégrante du processus de dotation et la divulgation de l'information fait partie sélections les touchent. C'est pourquoi mécanismes de recours lorsque des que les personnes disposent de la sélection. La transparence exige aussi comprendre les motifs qui sous-tendent touchées afin qu'elles puissent être accessible à toutes les personnes sujet d'une mesure de dotation devrait processus de dotation. L'information au candidature ou être intéressés au pourraient vouloir poser leur

établie par la Commission. fonction d'une norme de compétence compétences d'une personne en publique modifiée permet d'évaluer les la Loi sur l'emploi dans la fonction candidats et candidates. Dans ces cas, d'effectuer une comparaison des intérêts de la fonction publique, nécessaire, ni dans les meilleurs rendement d'une personne, il n'est pas où l'avancement est axé sur le certains cheminements professionnels programmes d'apprentissage ou de notamment dans le cadre de fonction publique. Dans certains cas, processus de sélection au sein de la dans la majorité des cas, à la base du à celles d'autres personnes demeure, candidat ou d'une candidate par rapport L'évaluation des compétences d'un publique reposent sur le mérite. les autres nominations à la fonction que le recrutement, les promotions et la Commission qui consiste à assurer publique modifiée raffermit le rôle de La Loi sur l'emploi dans la fonction

l'organisation.

dans un poste particulier ou au sein de

s'adapter aux changements possibles

compte de leur capacité de progresser

des candidats et candidates en tenant

permettra d'assurer que la fonction

et futurs de la fonction publique ainsi

prévoit que ces normes pourront être

candidate. De plus, la législation

pour évaluer un candidat ou une

recueillir et d'intégrer l'information

d'évaluation, ainsi que la façon de

compétences à évaluer et les outils

un cadre décrivant la façon d'établir les

dispositions, la Commission fournira

établir des normes de sélection et

procéder à sa nomination. La Loi

mérite d'une personne avant de

modifiée autorise la Commission à

primordial pour pouvoir confirmer le

évaluer et la façon de les évaluer est

Déterminer les compétences à

d'évaluation. En vertu de ces

établies en fonction des besoins actuels

que des tâches à exécuter. Ceci

publique soit en mesure de sélectionner

sur le plan professionnel ou de

de ce genre, la fonction publique déséquilibres du passé par des mesures En s'employant à corriger les d'emploi qui relèvent de son mandat. programmes d'équité en matière également le pouvoir d'instituer des demandes. Par ailleurs, elle a discrétionnaire en réponse à ces Commission peut exercer son pouvoir sein de la fonction publique. La perspectives d'emploi et de carrière au d'emploi afin d'améliorer les programmes d'équité en matière Commission de mettre en oeuvre des généraux peuvent demander à la administratrices et administrateurs modifiée, le Conseil du Trésor et les supilduq noitonot bl enbb iolqme'l désavantagés. En vertu de la Loi sur personnes ou des groupes pour améliorer la situation des programmes et de mesures spéciales relativement à l'instauration de tendent la Charte des droits et libertés mieux traduire les principes qui sousdans la fonction publique afin de publique modifie la Loi sur l'emploi La Loi sur la réforme de la fonction

représentative Une fonction publique

dépositions sous serment. des témoins à comparaître et à faire des été accrus puisqu'ils pourront sommer d'enquêter et des comités d'enquête ont Les pouvoirs des personnes chargées la tenue d'enquêtes ou de vérifications. correctives après l'accueil d'un appel et ainsi qu'à prendre des mesures domaine relevant de sa compétence enquêtes et des vérifications dans tout clairement la Commission à mener des les situations abusives. Elle autorise la Commission à relever et à corriger

Par ailleurs, elle habilite davantage de procéder à une sélection selon le constituent une base solide permettant s'assurer que ces qualifications établies par les ministères afin de Commission à réviser les qualifications La législation autorise la

que des fonctionnaires. dèsirs légitimes tant des gestionnaires raisonnable entre les besoins et les que la Loi modifiée assure un équilibre s'épanouir. La Commission considère possibilité de se perfectionner et de équitablement et qu'ils aient la fonctionnaires soient traités également s'assurer que les pouvoir bien fonctionner. Il faut compris des ressources humaines, pour et la latitude d'affecter des ressources, y gestionnaires doivent avoir le pouvoir Commission convient que les son système de dotation. La améliorer l'efficacité et l'efficience de elle est donc constamment appelée à effectue quelque 100 000 nominations; Chaque année, la fonction publique de dotation

Amélioration du système

ce poste sera obligatoire. occuper un autre poste, sa nomination à disponibilité est jugé qualifié pour fonctionnaire qui a été mis en la pratique, cela signifie que si un considération de leur candidature. Dans plutôt que d'une priorité de prise en poste de la fonction publique fédérale en vue d'une nomination à un autre bénéficieront dorénavant d'une priorité seront mis en disponibilité

De plus, tous les fonctionnaires qui leur entrée dans la fonction publique. leur carrière, c'est-à-dire au moment de probatoire qu'une seule fois au cours de effet, dorénavant ils ne seront en stage nomination à un nouveau poste. En simplement en acceptant une plus à mettre leur carrière en péril modifiée, les fonctionnaires n'auront Avec l'entrée en vigueur de la Loi

droits des fonctionnaires La protection des

population qu'elle sert. publique représentative de la collectivité canadienne une fonction fédérale cherche à donner à la

UN NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF

Un élément essentiel qui guide toutes les actions entreprises par la Commission est son énoncé de mission qui consiste à «Assurer que la population du Canada soit servie par une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne». À cet égard, la Commission considère que l'adoption de la Loi sur la

réforme de la Jonction publique, qui a reçu la sanction royale en décembre 1992, lui permettra de mieux remplir sa mission. Elle est d'avis que cette loi répond au besoin d'établir une fonction publique plus efficace et à la nécessité de sauvegarder le principe du mérite et de protéger les droits des fonctionnaires.

Oette loi constitue la première grande réforme législative de la dotation en 25 ans. Elle découle des recommandations formulées dans le cadre de Fonction publique 2000 visant à simplifier les pratiques de la fonction publique dans l'optique du service à la clientèle. Elle fournit une base législative permettant à la fonction publique fédérale de répondre rapidement et efficacement aux demandes sans cesse changeantes et de plus en plus nombreuses.

Réaffirmation du principe du mérite

L'obligation de sélectionner des personnes en vue de leur nomination conformément au principe du mérite est réitérée dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique modifiée. Bien que la Loi ne définisse pas le sens du mot mérite, les tribunaux ont statué que le principe du mérite exige la nomination de la personne la plus compétente. En théorie, cela suppose qu'avant d'effectuer une nomination, il faudrait entreprendre meilleure personne possible pour la Canada afin de trouver la meilleure personne possible pour un poste donné. Ot, pour la plupart des postes, cela n'est ni pratique, ni dans l'intérêt public. Par conséquent, pour des raisons d'ordre pratique et humanitaire, la Loi prévoit certaines limitées à cette exigence.

Ainsi, par exemple, il est permis de restreindre des concours à certains secteurs géographiques, d'accorder une préférence à l'embauche locale, ou encore de limiter la participation à des concours au personnel en place. Ces mesures font non seulement économiser temps et argent, mais elles permettent de reconnaître la contribution et la valeur des fonctionnaires ainsi que l'importance de leur offrir des possibilités de candidates ainsi que l'importance de leur offrir des possibilités de candidates exige un judicieux équilibre : il faut assurer le maintien d'un niveau élevé de compétence, observer les objectifs de représentativité et d'éfquité, ainsi que faire preuve d'efficience (temps et argent).

A l'égard des nominations externes, la Loi accorde toujours une préférence aux anciens combattants et aux citoyennes et citoyens canadiens. On veut ainsi reconnaître les services des ardents défenseurs de la patrie et la valeur de la citoyenneté canadienne.

UN NOUVEAU CADRE TITAJSIĐÌJ

Dans le cadre de la deuxième entente, la Commission a organisé la présentation d'exposés par deux hauts fonctionnaires à des étudiants et étudiantes du programme de maîtrise en administration publique de l'Université de Hong Kong. Un représentant d'Environnement Canada a supérieur de Santé et Bien-être social environnementales, tandis qu'un cadre d'assurance-maladie.

La Commission a aussi accueilli de nombreuses autres délégations étrangères. Il y a eu, en 1992, une forte augmentation du nombre de visiteurs des pays de l'Europe de l'Est qui réformes. Des délégations de la Russie, de l'Estonie, de la Tchécoslovaquie et de la Pologne ont fait appel à la Commission pour se renseigner aut le gouvernement canadien et son gouvernement canadien et son

tonctionnement.

50 09 07 100 08 Canada Atlantique Brunswick Youveau-Québec **HCN** Ontario Ouest et nord səuoydolgnA Francophones selon la région géographique Promotions: Accès par les personnes unilingues

publique. La première est une entente quinquennale sur la gestion du personnel et l'administration publique entre la Commission de la fonction publique et le ministère du Personnel de la République populaire de Chine; la seconde est une entente triennale avec l'Université de Hong Kong.

La Commission a accueilli trois

délégations chinoises intéressées à se familiariser avec le système gouvernemental canadien, en particulier la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. D'autres organismes ont aidé la Commission à recevoir ces visiteurs — par exemple, Transports Visiteurs et le Conseil du Trésor.

internationale en 1992, comparativement à 58 en 1991. De ce nombre, 12
Canadiens, dont cinq femmes, ont accepte des postes au sein de l'Autorité provisoire des Nations Unies au programmes internationaux a aussi coordonné des échanges de fonctionnaires avec des gouvernements ont accepté des affectations à l'étranger et 16 citoyens de pays étrangers ont accepté des affectations à l'étranger et 16 citoyens de pays étrangers ont accepté des affectations à l'étranger la fonction publique fédérale.

deuxième année de mise en oeuvre de deux ententes internationales négociées par la Commission de la fonction 100 08 09 07 50 Canada Atlantique Brunswick Nouveau-Québec **BCN** Ontario Ouest et nord ____ Francophones səuoydolgaA selon la région géographique Recrutement: Accès par les personnes unilingues

les francophones unilingues à 48,3 %. Les anglophones ont obtenu 74,8 % des promotions de ce groupe en 1992, et les francophones 25,2 %. Les activités

Les activités internationales

Le Bureau des programmes infernationaux travaille avec Affaires extérieures et Commerce infernational Canada à améliorer la représentation du Canada au sein de divers organismes infernationaux. Malgré des réductions budgétaires importantes au Secrétariat des Nations Unies, 61 Canadiens, dont 20 femmes, ont été sélectionnés pour occuper des postes d'importance

unilingues ont eu accès à 79,5 % des promotions et les francophones unilingues à 19,1 %. À l'instat du recrutement, ces proportions varient fortement, comme l'illustre le graphique E, compte tenu des caractéristiques linguistiques de chaque région. Ainsi, pour les francophones unilingues, ces proportions variaient de 1,4 % des promotions dans les provinces de l'Ouest et du Nord à provinces de l'Ouest et du Nord à 64,4 % au Québec. Chez les proportions variaient de 62,9,3 % au Québec al l'éventail allait de 29,3 % au Québec de l'ouest et du Nord à provinces de l'Ouest et du Nord.

De plus, les anglophones unilingues ont eu accès à 57,9 % de toutes les promotions du groupe de la direction et

Comme le montre le graphique D, Brunswick. nationale, le Québec et le Nouveautrouvent dans la région de la Capitale of % de tous les postes bilingues se d'une région à l'autre, d'autant plus que proportions varient considérablement trancophones unilingues à 10,7 %. Ces à 85,3 % de ces postes et les les anglophones unilingues ont eu accès part, à 17,1 %. En excluant le Québec, francophones unilingues, pour leur l'extérieur en 1992 et les comblés par recrutement de ainsi eu accès à 76,9 % des postes Les anglophones unilingues ont

l'accès des anglophones unilingues au recrutement variait de 9 % au Québec à 97,3 % dans les régions de l'Ouest et du Mord, tandis que les francophones unilingues ont eu accès au recrutement dans l'Ouest et le Nord à 69 % au Québec. Parmi les 13 075 recrues de fans l'ouest et le Nord à 69 % au dans l'ouest et le Nord à 69 % au duis glophones et 76 % d'anglophones et 76 % assez semblables à celles de la assez semblables à celles de la population active canadienne.

En 1992, la majorité des promotions a aussi touché des postes unilingues, a aussi touché des postes unilingues, a aussi touché des postes unilingues,

constate que les anglophones données relatives au Québec, on accordées en 1992. Si l'on exclut les 24,4 %, des 24 023 promotions et les francophones unilingues à unilingues ont ainsi eu accès à 73,6 %, d'ordre humanitaire. Les anglophones raisons d'âge, d'années de service ou ou exemptés de le devenir pour des gouvernement après leur nomination, linguistique offerte par le bilingues grâce à la formation unilingues désireux de devenir accessibles aux fonctionnaires bilingues (37,1 %), 40,6 % étaient bromotions touchant des postes soit 62,9 %. De la proportion des a aussi touché des postes unilingues,

Partenariat

cadres. déjeuners-causeries à l'intention des Consortium, qui parraine une série de également fondé The Manitoba et l'Université du Manitoba, FPC a gouvernements municipal et provincial Britannique. En collaboration avec les des francophones de la Colombie-Territorial Government et la Fédération Yukon College à Whitchorse, le Yukon organismes de formation, notamment le programmes, de concert avec d'autres logement. FPC a aussi élaboré des le leadership dans le domaine du modules de formation qui porteront sur pour Travaux publics Canada, des canadien de gestion, mettra au point, FPC, en collaboration avec le Centre

L'accès des collectivités de langue officielle

L'article 39 de la Loi sur les langues officielles affirme l'engagement du gouvernement à assurer aux membres de la collectivité canadienne de langue anglaise et de langue française des en sein de la fonction publique fédérale, sous réserve de l'application du principe un métrie.

La majorité des nominations, tant internes qu'externes, touchent des postes internes qu'externes, touchent des postes internes qu'externes, touchent des postes

internes qu'externes, touchent des postes de la fonction publique exigeant la connaissance d'une seule langue officielle, soit le français au Québec et l'anglais dans les autres régions. C'est ainsi que, des 13 075 nominations externes effectuées en 1992, un peu plus de quatre sur cinq (81,9 %) touchaient des postes unilingues, tandis qu'une sur cinq (18,1 %) visait un poste bilingue.

Rôle de la technologie dans les domaines de la formation et du perfectionnement

Le recours à la technologie est essentiel pour rendre la formation plus accessible, surtout dans les régions, et s'assurer qu'elle débouchera sur des économies d'échelle.

FPC a été au coeur de l'étude du recours au téléapprentissage et aux techniques connexes au sein du techniques connexes au sein du

équiper les formateurs rattachés aux de téléapprentissage afin d'aider à intitulé Conception de cours à des fins informatiques. FPC a élaboré un cours des dispositifs multimédias de la vidéotransmission d'entreprise et audiographique, de la vidéoconférence, techniques de la téléconférence téléapprentissage faisant intervenir les activités expérimentales de ministères à mettre en oeuvre des étroite collaboration avec plusieurs les fonctionnaires. FPC a travaillé en innovatrices qui permettent d'atteindre et de soutenir les méthodes canadien de gestion afin de promouvoir gouvernementales et le Centre l'Agence des télécommunications publique, FPC travaille de concert avec communications de la fonction Réseau de formation et de gouvernement fédéral. Cocréateur du techniques connexes au sein du

Formation et Perfectionnement Canada La fonction publique fédérale

en vertu d'un forfait. ont suivi un cours donné à un ministère cours au calendrier régulier et 8 247 et participantes, 14 847 ont suivi un des régions. De ces 23 094 participants de 23 000 fonctionnaires, dont 9 722 en évolution. En 1992, FPC a servi plus pour s'adapter à une fonction publique publique fédérale et offrent des outils reflètent les valeurs de la fonction Perfectionnement Canada (FPC) programmes de Formation et la technologie et des attitudes. Les s'adapter à l'évolution de la culture, de oblige tous les fonctionnaires à le perfectionnement. Ce contexte constant, qui influe sur la formation et évolue dans un contexte de changement

Fonction publique 2000

quednisition. marchés et Exercez votre délégation organisations, Les gestionnaires et les écouter, Elaboration et analyse des sa carrière, Améliorer son habileté à participation, Aider le personnel à gèrer Techniques de consultation, Gérer la elle a conçu les cours suivants: élargi son programme de formation et du gouvernement fédéral. Elle a de plus explique le nouveau régime de dépenses budgets de fonctionnement, où on conçu un atelier et des cours sur les gouvernementaux. A cet effet, FPC a et d'atteindre les objectifs fonction publique à cette nouvelle réalité prépondérant lorsqu'il s'agit d'adapter la le perfectionnement jouent un rôle l'administration fédérale. La formation et une initiative de réforme de grande partie de Fonction publique 2000, fonction publique fédérale découle en La vague de changement que vit la

participantes répartis en six endroits de

également remanié le cours Gestion des

gouvernement de Terre-Neuve, FPC a

téléapprentissage et il l'a donné avec

ancces y des participants et

conflits pour l'adapter au

l'université Memorial et le

ministères. En partenariat avec

cette province.

Des outils de pointe

aux besoins de la clientèle. matériel d'auto-apprentissage adapté d'exploiter la technologie pour offrir un PBFT et s'inscrit dans une volonté de certains contenus grammaticaux du français au travail, est une adaptation didacticiel, Grammaire informatisée du l'apprentissage de la grammaire. Ce FLC a produit un didacticiel pour efficacement aux attentes. De plus, ces programmes répondent satisfaction de la clientèle indique que English at Work Program. La travail (PBFT) et du Communicative Programme de base de français au l'élaboration du niveau C (avancé) du En 1992, FLC a poursuivi

Amélioration des services offerts au groupe de la direction

FLC a amélioré ses services au groupe de la direction en adaptant davantage ses cours aux besoins de cette clientèle. Elle a diversiffé ses modalités de cours, assoupli son système d'inscription et perfectionné ses outils d'information. Ces initiatives profré des fruits. En effet, FLC a plus que doublé la participation à son programme en accueillant 154 nouveaux participants et participantes comparativement à 78 en 1991.

Dans le cadre de cet exercice, FLC a

réalisé un projet pilote de formation auprès d'Énergie, Mines et Ressources Canada. Ce projet vise à adapter les services de formation aux réalités particulières des cadres de direction de ce ministère. Le ministère se dit très satisfait de l'expérience.

> appropriées. Le ministère s'est les mesures disciplinaires qu'il juge recommandé que le ministère prenne gestionnaire soient révoqués et a a prescrit que les pouvoirs délégués au gestionnaire avait agi illégalement. Elle Commission a conclu que le dans le cahier d'examen, la un juriste qui avait analysé l'écriture fournie par les parties intéressées et par candidats. S'appuyant sur la preuve modifié les réponses de certains le superviseur en question avait avaient reçus certaines réponses et que examen des connaissances, qu'ils de l'embauche avant la tenue d'un particuliers par le gestionnaire chargé reçus s'étaient vu offrir des conseils allégué que lui et d'autres candidats concours. Un des candidats reçus a présumées irrégularités dans un Commission d'enquêter sur de

La formation

Formation linguistique Canada

conformé aux deux recommandations.

soit une réduction de 40 %. 1991 à une moyenne de 160 en 1992, est passée d'une moyenne de 269 en considérablement la liste d'attente, qui autres, ont permis de réduire l'été de 1991. Ces mesures, entre d'étudiantes comparativement à 60 à accepter 70 groupes d'étudiants et pendant la période estivale, pour aussi augmenté le seuil opérationnel multipliant les points d'entrée. Elle a assoupli ses modalités d'inscription en ses opérations d'enseignement et a Capitale nationale, FLC a restructuré base continus dans la région de la linguistique au niveau des cours de une forte demande de formation de 5 958 étudiants et étudiantes. Face à Canada (FLC) a desservi une clientèle En 1992, Formation linguistique

aucun des candidats. De plus, ce gestionnaire ne s'était pas adressé à l'un des centres d'emploi du Canada et avait reçu des demandes d'emploi directement de parents et d'amis de fonctionnaires. En conséquence, la nominations. Le ministère a mené un processus de sélection, et les candidates et candidats intéressés ont été évalués par un jury de sélection impartial. Neuf candidates et candidats intéressés ont candidates et candidats intéressés ont été évalués par un jury de sélection impartial. Neuf candidates et candidats

initialement nommées.

figuraient parmi les personnes

ont été nommés, et six d'entre eux

Commission afin de redresser la rapidement et a collaboré avec la candidates. Le ministère a réagi réévaluation de tous les candidats et réexamen de toutes les demandes et la d'un nouveau jury de présélection, le Commission a ordonné la mise sur pied exigences de base du poste. La candidates qui ne satisfaisaient pas aux qui laissait passer plusieurs candidats et avec des fonctionnaires du ministère et personnes ayant des liens de parenté de présélection, qui favorisait les graves incohérences dans le processus également permis de constater de avec des employés et employées. Elle a qualifiés avaient des liens de parenté candidates et candidats qui s'étaient L'enquête a révélé que 7 des 20 avec des fonctionnaires du ministère. personnes ayant des liens de parenté une préférence indue pour les public se sont plaints qu'on manifestait candidates et candidats à un concours Accise), un certain nombre de public à Revenu Canada (Douanes et Enfin, dans le cadre d'un concours

Enquêtes spéciales

situation.

En vertu de l'article 42 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la spéciale si elle estime qu'un concours a fait l'objet de pratiques anormales ou frauduleuses. En 1992, le ministère des Travaux publics a demandé à la

fonctionnaire. Par l'avis qui était rendu, d'interventions officieuses. Nombre de d'une plainte ainsi que du succès sans concours avait été préjudiciable à Commission, des critères d'acceptation Commission à savoir si une nomination résulte de l'application, par la Ce nombre relativement restreint ont donné lieu à une enquête officielle. l'emploi dans la fonction publique, la De ce nombre, 420 seulement (14 %) En vertu de l'article 21 de la Loi sur 28 % par rapport à l'année précédente. ce qui représente une augmentation de Commission avait reçu 2 987 plaintes, Au 31 décembre 1992, la

Dans I'un d'eux, Revenu Canada illustrent la diversité des litiges à régler. avantages. Les trois cas décrits ci-après fur et à mesure qu'on en reconnaît les de résolution des conflits augmente au médiation. Le recours à cette méthode cas (24 %) ont été réglés par la

poste. Une plainte a été déposée et, à la concours public pour le même type de ministère a proposé de tenir un après l'expiration de la liste, le seulement ont été faites. Deux mois de laquelle quelques nominations établi une liste d'admissibilité à partir (Impôt) a tenu un concours restreint et

qu'il n'avait pas de lien de parenté avec de tous les candidats et candidates et attestant qu'il avait été mis au courant néanmoins signé une déclaration l'année en cours. Ce gestionnaire avait précédentes ainsi que sa nièce durant déposé une plainte a révélé qu'un après qu'un membre du public eut de stagiaires d'été. Une enquête menée Un autre cas portait sur l'embauche et tenu un autre concours restreint. ministère a annulé son concours ouvert

embauché son fils lors des deux années

et disponibles pour doter ces postes, le

toujours des fonctionnaires compétents

Commission selon laquelle il y avait

suite de la décision rendue par la

gestionnaire de Transports Canada avait

appel; il faudra toutefois se conformer aux

l'avis de la Commission avant d'interjeter

réforme dans la fonction publique aura été

fois que l'article pertinent de la Loi sur la

Comme il a été mentionné précédemment, une

promulgué, il n'y aura plus lieu de demander

critères établis.

Règlement des enquêtes

concrétisées.

c.nomanimon.

avaient pris fin ou ne s'étaient pas

nomination intérimaire ou la mutation

soit une augmentation de 173 %. Sur le

article, comparativement à 263 en 1991,

a donné 720 avis écrits en vertu de cet

d'avis de la Commission est passé de

permettait d'en appeler de la

on pouvait déterminer si la Loi

la possibilité d'avancement d'un

d'examiner les demandes d'avis de la

Direction des enquêtes était tenue

conciliation, elle leur apporte une

de travail, et, par la médiation et la

solution définitive.

1 099 en 1991 à 1 364. La Commission

En 1992, le nombre de demandes

parce que, dans la plupart des cas, la

(39,3 %) n'exigeaient pas d'opinion

nombre total de demandes, 536

7661		16	661	06	61	68	361	880	61	
%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	se)
	760		* 097		377		301		316	Reportés de l'année précédente
	L86 Z		2331		2 157		1 727		1 538	Plaintes reçues
	<i>†</i> 9 <i>†</i>		977		617		807		432	Nouveeux cas
5,01	St	t 'L	33	٤'8	07	5,11	tt	L'SI	04	Cas classés • Allégations fondées
5,5	ÞΙ	t'I	9	0'9	57	L't	18	t 't	70	es fellegations non fondées felles of properties ont été mesures nécessoral des mesures professoral des mesures de la contraction de la co
0,98	SSI	8,88	ELI	6,88	t91	8'77	ILI	1,94	506	rectificatives
6'01	Lt	13,2	65	9,51	99	1,7	77	1,8	98	Allégations non tondées Plaintes retirées
5,65	691	2,95	SLI	2,85	185	6,15	122	L,25,7	112	_ ′ ′ ′ ~
0'001	430	0,001	9tt	0,001	t8t	0'001	382	0,001	Ltt	Cas réglés Total des cas classés
	767				797		72E		108	Reportés à l'année suivante

En 1990, deux cas ont été classés mais ils n'étaient pas inclus dans les données du Rapport annuel 1990.

pouvoirs de dotation. approche concernant la délégation des rendement dans le cadre de sa nouvelle intérimaires à ses indicateurs de Commission a intégré les nominations que la nomination soit faite au mérite, la éviter qu'on en abuse et faire en sorte nécessités du service. Toutefois, pour qui permettent de faire face aux constituent d'utiles mesures temporaires que les nominations intérimaires du mérite. La Commission reconnaît intérimaire par l'application du principe du ministère de justifier la nomination plus souvent invoquée est l'incapacité une nomination intérimaire. La raison la

Enquêtes

La Commission enquête sur toutes les plaintes qui relèvent de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique et de la Politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu

La Loi sur la réforme dans la fonction publique, adoptée en décembre 1992, révoquera cet article de la Loi sur l'emploi pour cause d'incompétence ou d'incapacité relèveront de la Loi sur la gestion des finances publiques.

date d'expiration de la période d'appel et la date d'audition est passé de 40 en 1991 à 51 en 1992. Parmi les eas entendus en 1992 un

montrait bien que le superviseur avait médecin et un compagnon de travail qui l'appelante, preuve corroborée par son mérite. Devant la preuve fournie par prendre une décision fondée sur le pouvait avoir empêché ce dernier de superviseur au sein du jury de sélection a constaté que la présence du de l'appelante contre son superviseur, il relativement à la plainte de harcèlement pas le pouvoir de prendre une décision soit venu à la conclusion qu'il n'avait Doyle, bien que le comité d'appel en questions intéressantes. Dans l'affaire certain nombre soulevaient des Parmi les cas entendus en 1992, un

des comités d'appel en 1992 a permis de constater une tendance préoccupante en ce qui concerne les nominations inférimaires ayant fait l'objet d'un appel. Certains ministères, pleinement conscients des délais d'émission d'avis positifs par lesquels la Commission autorise les appels, ainsi que des délais d'audition des causes, attendent jusqu'à la veille de l'audition pour mettre fin à la veille de l'audition pour mettre fin à

Un examen des décisions rendues par

a estimé improbable que le superviseur

abusé de son pouvoir, le comité d'appel

l'ait évaluée équitablement.

procède à une enquête quasi-judiciaire sur les mérites de la nomination et ses décisions lient la Commission. En cas de décision en faveur de l'appelant, la Commission révoque la nomination ou n'y procède pas, ou elle prend toute autre mesure corrective jugée nécessaire. En 1992, 88 nominations ont été révoquées à la suite d'appels accueillis en vertu de l'article 21, dont 44 à Revenu Canada (Douanes et Accise) et 21 à Emploi et Immigration Accise) et 21 à Emploi et Immigration

L'article 31 de la Loi donnait aux fonctionnaires le droit d'en appeler à un fonctionnaires le droit d'en appeler à un les renvoyer ou de les rétrograder pour cause d'incompétence ou d'incapacité. 4 Si ce même comité rejetait l'appel, la Commission donnait suite à la recommandation; si le comité recevait l'appel, la Commission n'agissait pas. I'appel, la Commission n'agissait pas. De tous les appels traités en vertu de

l'article 21 en 1992, 87 % ont été réglés dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition de l'appel. De plus, le pourcentage de décisions relevant de l'article 31 rendues dans le cadre du l'article 31 rendues dans le cadre du l'article 31 rendues dans le cadre du l'article 35 % en 1991 à 88 % en 1992. Toutefois, en raison d'une augmentation considérable du nombre d'appels, le nombre moyen de jours écoulés entre la nombre moyen de jours écoulés entre la

Canada.

Appels

1992		1661		0661		6861		8861		
%	.N	%	.N	%	.N	%	,N	%	.N	
	8883		8 031		710 01		9310		7788	Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel
9'61	07L I	<i>L</i> '91	1341	6,21	96\$ I	2,51	1 259	15,8	107 [Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel*
_	1712		1 354		1 402		1181		1 303	*sèlgèr aleqqA
4,61	182	16,2	219	13,3	781	14,3	188	0,81	071	Appels accueillis
9,88	1431	8,58	1 135	L'98	1215	7,28	1 123	0,78	1 133	Appels rejetés

de selection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a révélé que la dotation y était effectuée conformément aux attentes de la Commission malgré les impératifs opérationnels. La direction et les agents des ressources humaines savent répondre aux besoins opérationnels et jouent un rôle constructif de conseillers auprès des constructif de conseillers auprès des gestionnaires. Ces derniers participent gestionnaires. Ces derniers participent gestionnaires. Ces derniers participent

constatations relatives à quatre des ministères que la Commission a vérifiés en 1992. Une vérification effectuée au

La Commission de la fonction publique est l'organisme parlementaire chargé de la nomination de personnes compétentes à des postes de la fonction publique. Toutefois, comme elle dotation aux sous-ministres et aux autres administratices et aux administraturaces et doministrateurs généraux, elle s'assure du bon exercice de ces pouvoirs par le biais de vérifications ou d'évaluations. Voici à titre d'exemple des

verifications

Des mécanismes pour assurer l'équilibre

an les Programmes de mesures spéciales, qui devaient se terminer les 31 mars 1993, afin de déterminer les besoins de conception de programmes à long terme et la mise en ocuvre graduelle des nouvelles orientations.

Champloi non treationnels ont été recensés dans la fonction publique, notamploi non tréationnels ont été navires, notamment : officiers de navires, gardiens de phare et météorologues. Au cours de l'année 1992, 124 femmes ont traditionnels dans 14 ministères. Le Conseil du Trésor a prolongé d'un Le Conseil du Trésor a prolongé d'un

des femmes est actuellement inférieure à 30 % et pour lequel la disponibilité de celles-ci dans la population active est inférieure à 30 %.² En 1992, 38 groupes et sous-groupes

gère bien ses programmes d'équité en matière d'emploi et assume ses responsabilités, en tant qu'employeur principal, au chapitre de l'embauche d'infirmières. Cependant, la dotation au sein du ministère est trop souvent effectuée en réaction aux événements et ne s'inscrit pas dans la foulée de treségies ministérielles de gestion des tresources humaines. On a effectué un nombre abusit de nominations pour une période déterminée ont servi à répondre période déterminée ont servi à répondre à des besoins de durée indéterminée, et

son rôle d'aide et de conseiller, a réalisé, à tirre d'essai, la vérification de la gestion des ressources humaines de la gestion des ressources humaines de conjointement avec ce dernier. Cette expérience a eu pour résultat d'améliorer la capacité de vérification du ministère dans ce domaine. Santé et Bien-être social Canada du ministère dans ce domaine.

La Commission, voulant accroître dans d'autres régions. et il prend des mesures semblables dans la région de la Capitale nationale d'affectations intérimaires à long terme s'emploie à réduire le nombre Commission. Travaux publics Canada à l'examen de la délégation par la suite de la participation de ce ministère simplifier le processus de dotation par conclue avec la Commission afin de son personnel. Une entente a été humaines en consultant largement avec en matière de gestion des ressources ministère a élaboré plusieurs objectifs de planification quinquennal, ce opérationnels. Dans le cadre du cycle ressources humaines à ses besoins adaptant davantage la gestion de ses part, a fait preuve de dynamisme en

activement à la gestion des ressources humaines. Les employées et employées sont tenus au courant des activités de gestion des ressources humaines par l'entremise du rapport annuel de la direction des ressources humaines de cette organisation, ce qui contribue à la transparence des activités de dotation. Travaux publics Canada, pour sa

A la suite de l'adoption de la Loi sur la réforme de la fos publique, en décembre 1992, et de la promulgation de l'article l'article d'article de la Commission avant d'interjeter l'avis de la Commission avant d'interjeter appel; il faudra toutefois se conformet aux critères établis.

A compret du 1^{et} avril 1993, un emploi non traditionnel pour les femmes se définit comme un membloi pour lequel la représentation des femmes dans la fonction publique est actuellement inférieure ou égale à 30 %».

En vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique, les fonctionnaires fédéraux peuvent en appelet d'une nomination faite ou proposée à la suite d'un connie d'appel teabli par la Commission de la fonction publique. Ils pouvaient également en appelet des nominations sans concours, appelet des nominations ans concours, qu'elles soient faites ou proposées, si, de l'avis de la Commission, la nomination était préjudiciable à leurs possibilités était préjudiciable à leurs possibilités d'avancement.³ Le comité d'appel

sjaddy

gestionnaires sont redevables de leurs décisions en matière de dotation et sont progressistes dans le donnaine de la gestion des ressources humaines. Le ministère garanit un emploi aux fonctionnaires touchés par la réduction forctionnaires en perfectionnement aux fonctionnaires en perfectionnement aux fonctionnaires en place. Lorsqu'une récente vérification a révélé que plusieurs nominations intérimaires à long terme s'étaient soldées par des promotions sans soldées par des promotions sans concours, le Statisticien en chef est immédiatement intervenu afin de concours, le Statisticien en chef est immédiatement intervenu afin de concours, le Statisticien en chef est immédiatement intervenu afin de corriger la situation.

les méthodes d'évaluation n'étaient pas suffisamment rigoureuses. Ces constatations ont été discutées en profondeur avec les responsables des ressources humaines du ministère, qui s'emploient à élaborer des plans de redressement appropriés. À Statistique Canada, les

participants et participantes au programme depuis sa création en 1986, 609 personnes l'ont terminé et de ce nombre, 360 ont été nommées à des postes pour une durée indéterminée, dont 82,8 % au niveau d'agent.

Le Programme des carrières du Grand Nord

Le Programme des carrières du Grand Nord a pour objet d'accroître la représentaion des autochtones au sein des ministères et organismes fédéraux au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Le programme combine un ensemble de possibilités de formation en cours d'emploi et de cours dans des ministères fédéraux. En 1992, 67 autochtones, dont 34 femmes, ont participé au programme et 50 ont terminé leur affectation. Depuis 1983, 500 personnes y ont participé.

Le Programme national de perfectionnement des autochtones

Le Programme national de perfectionnement des autochtones offre aux participants et participantes des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux. En 1992, 216 personnes, dont 111 femmes, se sont inscrites au programme et 31 ministères y ont participé. Au total, 142 personnes l'ont terminé au cours de l'année, ce qui porte le total pour neuf ans à 847.

OPTION: Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes

OPTION offre des ressources pour faciliter la formation en cours d'emploi, l'expérience de travail et le perfectionnement professionnel. Le programme vise à accroître le nombre de femmes à tous les niveaux dans les emplois non traditionnels à la fonction publique fédérale. Un emploi non traditionnel est un emploi de la fonction publique fedérale.

Depuis 1983, le Centre de prêt d'aides techniques de la Commission accorde aux ministères des prêts à besoins des fonctionnaires handicapés. Entre 1990 et 1992, le Centre a vu augmenter le nombre de prêts de 33 %.

Les programmes de mesures spéciales

Le Programme ACCÈS

fonction publique. (71,4 %) sont demeurés dans la programme jusqu'à maintenant, 945 participantes ayant terminé le participé. Des 1 323 participants et en 1983, 1 596 personnes y ont indéterminée. Depuis sa mise sur pied ont été nommés pour une durée 38,7 % étaient des femmes et 23,1 % nouveaux participants et participantes, 125 étaient du niveau d'agent. Des participantes au programme en 1992, Des 225 nouveaux participants et à des postes de la fonction publique. avec les autres candidats et candidates puissent concourir sur un pied d'égalité d'expérience de travail afin qu'elles handicapées qui n'ont pas suffisamment en cours d'emploi aux personnes Ce programme offre de la formation

Le Programme d'emploi pour les membres des groupes de minorités visibles

postes de durée indéterminée. Des 786 postes de durée déterminée, et 66 à des parmi elles, 150 ont été nommées à des nommées en vertu de ce programme; 50,5 % étaient des femmes, ont été d'emploi. En 1992, 216 personnes, dont recevoir une formation en cours d'un poste donné peuvent également qui ne répondent pas aux exigences publique. Les candidats et candidates visibles de l'extérieur de la fonction des membres des groupes de minorités ressources pour les inciter à recruter visibles offre aux ministères des membres des groupes de minorités Le Programme d'emploi pour les

matière d'emploi au sein du groupe de la direction. L'Unité des programmes spéciaux assure des services d'orientation professionnelle, de promotion et de présentation pour les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles et les personnes handicapées qui occupent des postes de minorités visibles et les personnes niveau équivalent à EX et EX moins un cet moins deux. Déjà, 104 membres auto-identifiés de ces groupes désignés auto-identifiés de ces groupes désignés aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi ont fait appel aux services de cette nouvelle unité.

La sensibilisation à la diversité

secteurs d'emplois non traditionnels. səl sanb səmməl səb nəitninm əl Ensemble on travaille: solutions pour des ministères fédéraux, atelier intitulé documentation pertinente, à l'intention sensibilisation pratique, ainsi que la mis au point un atelier de de diversité. Enfin, la Commission a façon de traiter les questions d'équité et Canada une expérience pratique de la d'offrir à des fonctionnaires de Revenu Partenaires dans la diversité a permis De plus, un projet pilote intitulé avec des membres de groupes désignés. Canada sur les techniques d'entrevue l'intention des recruteurs de Statistique ministères fédéraux, dont un atelier à exposés ont été présentés aux maintien en poste. De nombreux recrutement, d'avancement et de obstacles systémiques en matière de Commission qui vise à supprimer les constitue une autre initiative de la

de l'évaluation des candidats et des candidates, des psychologues de la Conmission ont formé des représentants d'organisations autochtones et d'organisations de personnes handicapées de manière qu'ils puissent à leur tour donner des ateliers aur les tests et venir en aide aux Lignes directrices relatives à membres de leur groupe. De plus, des ont été établies et diffusées dans tout le ont été établies et diffusées dans tout le ont été établies et diffusées dans tout le

Par souci d'équité dans le domaine

processus de sélection ub noitoration du

groupe de la direction. grande objectivité dans la dotation du sélection. Cela contribue à une plus doivent figurer dans le profil de habiletés et les compétences qui fonction publique, qui définit les leaders et des gestionnaires de la nouvel outil de sélection, le Profil des La Commission s'est dotée d'un

la nomination de cadres a été établi en De plus, le Centre d'évaluation pour

d'équité en matière d'emploi. désignés aux fins de la politique faisaient partie des autres groupes ce nombre, 83 étaient des femmes et 23 évalué 324 candidats et candidates. De Au 31 décembre 1992, le centre avait l'accession au groupe de la direction. du processus de sélection en vue de mécanismes d'évaluation qui font partie d'exercices de simulation et de mai 1992. Ce centre dirige une série

et de perfectionnement Programmes d'échanges

d'administrer, au nom du Conseil du En 1992, la Commission a continué

affectations de perfectionnement Canada et le programme Cours et fédérale, le programme Echanges les milieux d'affaires et l'administration d'échanges de cadres de direction entre de perfectionnement : le Programme Trésor, trois programmes d'échanges et

(CAP)

Cette année, le Programme

31 décembre 1992. le nombre d'échanges en cours au milieu des affaires, ce qui a porté à 24 et 4 de la fonction publique fédérale au du milieu des affaires au gouvernement privé. Sept personnes sont ainsi passées le gouvernement fédéral et le secteur fédérale a organisé 11 échanges entre les milieux d'affaires et l'administration d'échanges de cadres de direction entre

il avait donné lieu à 298 affectations, ce Echanges Canada, au 31 décembre 1992, En ce qui concerne le programme

participantes ont été sélectionnés aux En 1992, 37 nouveaux participants et

l'extérieur de la fonction publique. fédéraux et 149 provenaient de nombre, 149 étaient des fonctionnaires affectations par rapport à 1991. De ce qui représente une diminution de trois

groupe de la direction, 706 (17,1 %) ce groupe. Des 4 117 membres du nombre total des femmes nommées à direction, ce qui représente 54 % du 21 ont été nommées au groupe de la bénéficiaires des services du Bureau, du groupe de la direction. Parmi les monter le nombre de femmes au sein semmes a continué d'aider à faire et d'orientation professionnelle des En 1992, le Bureau de présentation visibles. les membres de groupes de minorités particulier les personnes handicapées et de certains groupes désignés, en arriver à une représentation équitable des efforts supplémentaires pour en en conclusion qu'il faudrait déployer niveau d'agent. Toutefois, il affirmait d'obtenir des postes permanents au due les autres recrues de ces groupes programmes étaient plus susceptibles désignés recrutés grâce à ces plus que les membres des groupes du 60e parallèle. Le rapport signalait de d'autochtones, particulièrement au nord personnes handicapées et importante sur le recrutement de ont également eu une incidence avaient recouru à ces programmes. Ils matière d'emploi qui ont été recrutés1, candidats touchés par l'équité en 1990, 23 % de tous les candidates et Du 1er janvier 1988 au 31 décembre d'équité en matière d'emploi. désignés aux fins de la politique

recrutement des membres de groupes

avaient contribué à favoriser le

Les données sur le recrutement et la membres des groupes de minorités visibles. autochtones, les personnes handicapées et les groupes professionnels non traditionnels, les programmes sont: les femmes dans les Les participants et participantes aux

pour objet de promouvoir l'équité en

professionnelle des femmes et ayant

lancé un projet pilote inspiré du Bureau

L'automne dernier, la Commission a

de présentation et d'orientation

sont des femmes.

L'étude concluait que les programmes

permettraient d'atteindre ces objectifs.

relever de nouvelles initiatives qui

mesure ces programmes avaient

s'agissait de déterminer dans quelle

Conseil du Trésor, l'incidence des

la collectivité canadienne. En 1992,

fonction publique soit représentative de

La Commission a à coeur de jouer

elle a évalué, de concert avec le

un rôle de chef de file afin que la

publique représentative

première mesure de dotation des postes

déploiement interministériel comme

l'adoption de critères de promotion

de la gestion globale du groupe des

nominations aux postes de sous-

a révisé son approche à l'égard des

Les sous-ministres adjoints

ministre adjoint (SMA) dans le cadre

Au printemps 1992, la Commission

Capitale nationale à titre de projet pilote.

offerte en externat dans la région de la

didactique du programme CAP sera

compter de 1993, la composante

joints au groupe de la direction. A

matière d'emploi. De plus, 7 des

étaient des femmes et 16 étaient

aux fins de la politique d'équité en

membres des autres groupes désignés

fin de l'année était de 195, dont 106

participantes et participants actifs à la

fins du programme CAP. Le nombre de

participantes et participants se sont

SMA. La nouvelle approche comporte

d'ensemble et le recours au

Une fonction

vacants.

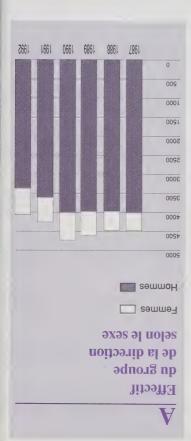
Programmes de mesures spéciales. Il

de l'équité en matière d'emploi et de

objectifs du gouvernement au chapitre

contribué à la réalisation des buts et des

L'importance du mérite. figurent au relevé F du chapitre intitulé promotion des membres des groupes désignés



d'aider les ministères à atteindre les objectifs de compression du personnel fixés pour le 31 mars 1993 et de permettre aux membres du groupe de la direction qui bénéficient d'une priorité d'autres emplois. Au 31 décembre d'autres emplois. Au 31 décembre page, 454 membres du groupe de la direction avaient eu recours à ce service; de ce nombre, 330 cas (73 %) ont été résolus.

Parmi les autres, 1 178 ont quitté la fonction publique, dans 339 cas le droit de priorité a expiré et 3 558 restaient le système au 31 décembre 1992.
Parmi les fonctionnaires qui restent dans le système figurent 622 anciens

dans le système figurent 622 anciens employées de Revenu Canada (Douanes et Accise) qui avaient été transférés à la province de d'administration de la TPS, et 1 311 fonctionnaires de Transports Canada d'administration de la TPS, et 1 311 donctionnaires de Transports Canada cocupant des postes d'administration d'aéroports qui avaient été touchés par la privatisation d'aéroports à Montéal, à banvaisation et à Vancouver.

Le groupe de la direction

En 1992, la Direction générale des programmes des cadres de direction a continué d'offrir toute une gamme de programmes et de services en matière d'évaluation et de perfectionnement professionnel de cadres. On trouvera ci-après un aperçu des principales ci-après un aperçu des principales ci-après un aperçu des principales de réalisations à ce chapitre.

Profil des ressources

97 (2,4 %) en 1992. visibles est passé de 87 (2 %) en 1991 à de membres des groupes de minorités 1991 à 73 (1,8 %) en 1992; le nombre handicapées est passé de 85 (2 %) en en 1992. Le nombre de personnes passé de 45 (1 %) en 1991 à 46 (1,1 %) en 1991. Le nombre d'autochtones est femmes (17,1 %), contre 696 (16,1 %) 31 décembre 1991. Il comprenait 706 comparativement à 4313 le celui-ci comptait 4 117 membres la direction. Au 31 décembre 1992, de la gestion est devenue le groupe de intégré au niveau EX-1 et la catégorie En janvier 1992, le groupe SM a été

Service de placement prioritaire

Le Service de placement prioritaire a été crée à la suite de l'annonce, dans le budget fédéral de 1991, d'une réduction de 10 % de la taille du groupe de la direction. Il a pour mandat

La fonction publique est le plus important employeur individuel d'étudiants et étudiantes du Canada dans le cadre de programmes coopératifs. En 1992, elle a offert plus de 5 000 des étudiants et étudiantes provenant de plus de 100 établissements partout au plus de 100 établissements partout au canada, ce qui constitue un précieux investissement dans l'avenir.

Comme en faisait état le Rapport annuel 1991, les bureaux régionaux de annuel 1991, les bureaux régionaux de la Commission à l'extérieur de la région de la Capitale nationale ont commencé, en avril 1992, à assurer des services de recrutement et de présentation pour la reprise de ces responsabilités reprise de ces responsabilités puriseumait jusque-là Emploi et l'ammigration Canada s'est faite de façon graduelle et a donné lieu à une augmentation non négligeable du volume de l'activité de présentation de candidats et candidates de candidates de l'activité de présentation de candidate et candidates de l'activité de présentation de candidate et candidates de l'activité de présentation de candidate et candidates de l'activité de présentation de candidates et candidates de l'activité de l'activi

Répartis dans tout le Canada, les 16 bureaux régionaux et de district de la Commission ont présenté en tout 68 377 candidats et candidates en réponse à I7 199 demandes de la part de ministères. La promotion de postes particuliers a touché 1 376 emplois, et 77 848 demandes ont été versées aux répertoires de la Commission.

L'administration des priorités

Dans l'actuelle situation de réduction du personnel découlant des compressions budgétaires et des récorganisations sur une grande échelle, la Commission de la fonction publique continue de travailler avec les ministères en vue de faciliter le déploiement du personnel touché. En 1992, 8 003 fonctionnaires, y

compris 2 585 fonctionnaires dont le statut avait été reporté de 1991, étaient inscrits au Système d'administration des priorités et nantis d'un droit de priorité. La Commission en a renommé 2 928 à des postes d'une durée indéterminée.

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 1992

Usnnée 1992 a été remplie d'activités dans tous les domaines qui relèvent du mandat de la Commission de la fonction publique. La Commission a poursuivi l'exécution de ses programmes courants dans un esprit d'efficience et d'efficacité, et elle a innové dans divers secteurs pour mieux servir sa clientèle. Ce chapitre donne un aperçu des principales réalisations de la Commission durant l'année 1992.

Le recrutement

Dans le cadre du programme de renouvellement de la fonction publique, la Commission de la fonction publique cherche continuellement à améliorer l'efficacité de ses programmes de recrutement tant du point de vue de la qualité des recrues que du service qu'elle assure auprès des ministères.

En 1992, la Commission a resserré ses liens avec le secteur privé, les en 1992, la Commission a resserré ses liens avec le secteur privé, les matonnes d'intérêt et les universités partout au Canada afin de consulter et connecte d'intérêt et les universités partout au Canada afin de consulter et connecte.

groupes d'intérêt et les universités partout au Canada afin de consulter et de comparer des stratégies et des techniques de recrutement. La Commission a mis sur pied une unité d'analyse du marché de la

matière d'emploi. répartition régionale, de la première langue officielle et de l'équité en représentatifs de la collectivité canadienne du point de vue de la candidates et les candidats visés par le recrutement postsecondaire soient futurs gestionnaires. Ces programmes font également en sorte que les diplômées de talent qui deviendront des fonctionnaires de carrière et de vue de recruter, dans les universités et collèges, des diplômés et d'enseignement coopératif, la Commission intensifie ses stratégies en de formation accélérée des économistes et du Programme postsecondaire, du Programme de stagiaires en gestion, du Programme supérieurs. En conséquence, au moyen de la campagne de Recrutement réduiront considérablement l'effectif des cadres intermédiaires et issue de la poussée démographique arrivera à l'âge de la retraite l'augmentation envisagée du taux de retraite à mesure que la génération constantes mesures de réduction de la taille de la fonction publique et considérablement de celles qui l'étaient dans le passé. En outre, les technologique, les habiletés recherchées dans l'avenir différeront mondialisation, de l'intensification de la concurrence et de l'essor composer avec les besoins à venir. Dans le contexte de la que les habiletés recherchées et les stratégies qui permettront de pénurie au chapitre de l'embauchage à la fonction publique, de même main-d'oeuvre chargé d'étudier et de prévoir les futurs secteurs de

En 1992, des nouveaux diplômés et diplômées ont été affectés à des postes relevant de nombreux domaines, notamment la comptabilité, l'administration, l'informatique, l'économique, le génie et les finances. Au cours de sa deuxième année d'existence, le Programme de stagiaires en gestion a permis de nommer 220 participants et participantes; la proportion des membres faisant partie de groupes désignées aux fins de la politique d'équité en matière d'emploi dépasse celle de leur disponibilité sur le marché du travail.

RÉTROSPECTIVE

En quatrième lieu, la Commission par la Commission. sur l'exécution de ces responsabilités mutations, ont influé considérablement

devra raffermir le mandat et les mécanisme de recours en matière de

relatives aux appels et aux enquêtes, l'intensification résultante des activités L'accroissement de la demande et recours et de redressement. fonctionnement de ses mécanismes de Commission devra revoir le Comme troisième priorité, la de dotation. concernant la délégation des pouvoirs réussite de sa nouvelle approche principes qu'elle juge essentiels à la tout en respectant les valeurs et de l'ensemble de la fonction publique de mieux répondre aux préoccupations ses programmes et ses politiques afin également à la Commission de rajuster par délégation. Elle permettra mieux surveiller et évaluer la dotation Commission et aux ministères de indicateurs de rendement permettra à la ministère. L'information fournie par les méthodes aux besoins de chaque dotation et adapter ses politiques et améliorer l'efficacité de son système de la Commission pourra également Dans le cadre de la nouvelle approche,

alliés à l'instauration d'un nouveau

les communications internes. humaines, la formation du personnel et sur la gestion de ses ressources internes, en insistant particulièrement l'efficience de ses propres opérations rationaliser et d'accroître l'efficacité et

Enfin, la Commission continuera de

servir sa clientèle dans le domaine de la

Perfectionnement Canada et continuer

de chercher des moyens de mieux

formation linguistique.

opérations de Formation et

l'entremise d'attentes explicites et d'indicateurs de rendement. La nouvelle approche prévoit aussi, dans le cadre d'ententes bipartites avec les ministères, la détermination de moyens d'améliorer le processus de dotation et son efficacité ainsi que la désignation de services particuliers que la Commission leur fournirait.

Les priorités de la Commission

Commission commencera à mettre en En deuxième priorité, la sensible et transparente que possible. s'accomplisse d'une manière aussi découlent de la nouvelle législation l'implantation des changements qui publique. Il est essentiel que promotions au sein de la fonction régissant le recrutement et les intéressées, du nouveau cadre législatif collaboration de tous les intéressés et par différents moyens et avec l'entière efforts en 1993 sur la mise en oeuvre, Commission devra concentrer ses la nouvelle législation sur l'emploi, la Comme suite à la promulgation de

octures son approche révisée concernant la délégation de ses pouvoirs de dotation aux administraticurs généraux, par l'entremise de mécanismes tels que la nouvelle mécanismes tels que la nouvelle pouvoirs et responsabilités de dotation. L'objectif est de promouvoir dans les ministères un milieu de dotation axé sur le respect des valeurs, des croyances et des attentes exprimées par croyances et des attentes exprimées par la Commission à l'égard de la dotation.

Evénements majeurs

«Nous croyons que les fonction publique: renouvellement en cours au sein de la envers cet aspect du processus de exprimé comme suit son engagement (projet de loi C-26), la Commission a sur la réforme de la fonction publique parlementaire chargé d'étudier la Loi comparution devant le Comité d'être souligné. Au moment de sa compétente et professionnelle mérite fonction publique hautement avec le passé et de maintenir ainsi une changements, le souci d'établir un lien modifications entraîneront d'importants fonction publique. Bien que ces l'égard de l'emploi au sein de la modifications législatives en 25 ans à décembre 1992, des premières grandes l'adoption parlementaire, en publique ont été confirmées par gouvernement à renouveler la fonction 2000 et la détermination du recommandations de Fonction publique La voie tracée en 1990 par les

précises de responsabilisation, par révision visait à établir des modalités de dotation aux ministères. Cette concernant la délégation de ses pouvoirs 1992 fut la révision de son approche événement d'importance à survenir en Pour la Commission, le deuxième Canadiennes et aux Canadiens,» vue d'un meilleur service aux gestion des ressources humaines en concilier efficacité et équité dans la dotation. Le projet de loi vise à amélioration du système de protection des employés et une principe du mérite, une mesure de constitueront une réaffirmation du l'emploi dans la fonction publique amendements proposés à la Loi sur

> hausse enregistrée par la Commission auquel le public s'attend. De plus, la mesure d'offrir le niveau de service question du fait qu'ils ne sont pas en leur professionnalisme est remis en canadienne. Ils ont le sentiment que égard par les médias et la population dénigrante souvent entretenue à leur acceptent difficilement l'attitude et du gel des salaires. Aussi, ils à la suite de la grève survenue en 1991 fonctionnaires a été grandement affecté constate que le degré de motivation des relever sont imposants. En effet, on défis que la fonction publique doit et sociale de notre pays. Toutefois, les essentielle à la croissance économique de concert avec le secteur privé, est efficace et non partisane, qui travaille fonction publique professionnelle, La Commission considère qu'une

> S'il est important de conserver l'excellence de la fonction publique, les parlementaires, les gestionnaires, les médias, les intervenants du secteur privé et le public en général se doivent situation qui existe actuellement au situation qui existe actuellement au sein de la fonction publique fédérale. Il sein alintérêt de toute la collectivité cat dans l'intérêt de toute la réputation d'excellence et de professionnalisme, si longuement acquise et si fièrement si longuement acquise et si fièrement forgeseive et de la fonction publique fédérale.

domaine n'est peut-être pas étrangère à

tendance à vouloir être plus actifs sur le

également chez les fonctionnaires une

affecter leur productivité. On note

sentiment de frustration chez les

dans le nombre des appels et des

fonctionnaires, lequel n'est pas sans

enquêtes témoigne d'un plus grand

dispositions législatives dans ce

plan politique, et l'absence de

ce byenomène.

TNANAUOT TNIO9 NU

Pour l'ensemble de la fonction publique fédérale du Canada et pour la Commission de la fonction publique en particulier, 1992, à l'instar de 1967, figurera dans les annales de l'administration publique comme une année de réformes instituées pour aider la fonction publique à mieux relever les défis qui l'attendent dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Avant de décrire les événements qui ont marqué cette année particulière pour la Commission, il convient d'examiner le contexte dans lequel la Commission a été appelée à évoluer et de souligner certaines préoccupations qui exigent toujours une attention soutenue, y compris des efforts concertés pour modifier la mentalité des fonctionnaires et la perception qu'ont certains membres de la collèctivité canadienne à l'endroit de la fonction publique.

Contexte

Les observateurs s'accordent pour dire que le Canada traverse une période difficile où les défis à relever sont de taille. En plus de devoir déployer des efforts considérables pour prendre la place qui lui revient sur l'échiquier mondial où la compétitivité est de plus en plus marquée, il doit en même temps réduire sa dette. Cette tâche est d'autant plus difficile à réaliser que la récession a duré pendant quelques années et concrétiser. La population canadienne, quant à elle, continue de réclamer non seulement de meilleurs services gouvernementaux mais en plus grand nombre également.

Dans ces circonstances, à l'instat des gouvernements de nombreux

Il faut reconnaître que les fonctionnaires n'ont pas la tâche facile. Les créativité et d'innovation dans l'accomplissement de leurs fonctions. demandant de faire preuve de plus de loyauté, d'empressement, de des fonctionnaires une baisse de leur niveau de vie, tout en leur dans la conduite de leurs activités. On impose, par ailleurs, à l'ensemble d'efficience tout en accroissant la qualité des services et la transparence niveaux subalternes de l'organisation; on les incite à faire preuve de plus activités tout en exigeant d'eux qu'ils responsabilisent plus encore les s'accroître; on leur demande de rendre compte davantage de leurs coupures au niveau des services alors que les demandes ne cessent de contradictoires. Par exemple, on exige d'eux qu'ils effectuent des sont aux prises avec des exigences qui leur semblent parfois qui affecte le moral des fonctionnaires. Pour leur part, les gestionnaires s'imposent. Cela contribue à créer un climat d'insécurité et d'instabilité procéder aux réorganisations et aux réaménagements des effectifs qui le besoin pressant de réexaminer le fonctionnement des ministères et de compressions budgétaires à l'ensemble de sa fonction publique et ressent pays, le gouvernement du Canada se voit contraint d'appliquer des

pressions sont intenses, les demandes constantes et les preuves de reconnaissance souvent peu nombreuses.

TNIO9 NU TNANRUOT

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de formation

fessionnelle et technique. superviseurs ainsi que de la formation prodes gestionnaires intermédiaires et des et dispense de la formation à l'intention Perfectionnement Canada conçoit, élabore d'ordre général ou particulier. Formation et de répondre aux besoins opérationnels programmes de formation linguistique afin et elle élabore et produit des cours et des admissibilité à la formation linguistique, aptitudes des candidats et candidates et leur services d'orientation afin de déterminer les Formation linguistique Canada fournit des d'offrir des cours de formation linguistique, dans les autres régions du Canada. En plus région de la Capitale nationale ainsi que Elle dispense de la formation dans la perfectionnement de leurs fonctionnaires. répondre aux besoins de formation et de et organismes fédéraux afin de les aider à soutien et de consultation aux ministères tion ainsi que des services connexes de de formation offre des services de forma-La Direction générale des programmes

essontces humaines. t les analyses du marché du travail et des rogrammes d'équité en matière d'emploi, lont le réaménagement des effectifs, les Commission par le Conseil du Trésor, grammes et services délègués à la udes. Enfin, elle s'occupe de certains prol'évaluer diverses compétences et aptiion et administre des centres chargés ienerale élabore des instruments d'évaluaiominations. De plus, cette direction sublique, et gère l'information reliée aux problèmes de dotation dans la fonction Commission, surveille les activités et léléguées aux ministères par la alle effectue des opérations de dotation non rogrammes de recrutement postsecondaire. onction publique, et coordonne et gère des sandidats et candidates de l'extérieur de la lirection générale recrute et présente des nominations internes et externes. Cette délégation et de programmes relatifs aux sélection et d'évaluation, d'instruments de 'églementaires, de politiques, de normes de la gestion de dispositions juridiques et de dotation s'occupe de l'élaboration et de La Direction générale des programmes

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directrice et directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale de la gestion ministérielle

Cette direction générale fournit des services à l'appui de la Commission et de ses programmes. Parmi ceux-ci figurent les services et systèmes financiers, d'adminisservices et d'information; la gestion mitratérielle et la planification stratégique; la coordination des responsabilités de la Commission à l'égard des langues officiens (l'application de diverses dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction de la Loi sur l'emploi dans la fonction de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique; ainsi que la collaboration aux relations parlementaires, syndicales, infermationales et externes.

A compter du 1^{ct} avril 1993, cette direction générale sera chargée d'enquêter sur les plaintes relatives aux mutations.

s. Direction générale de la érification et de la revue

e la Commission. nemes et des évaluations de programmes galement responsable des vérifications sssources humaines. Cette direction est re de politiques de ce demier en matière de om du Conseil du Trésor la mise en oeue dotation. La direction générale vérifie au ertinence et de l'efficacité de ses politiques l'inistères et informe la Commission de la otation qui n'ont pas été délégués aux value aussi l'exercice des pouvoirs de emploi dans la fonction publique. Elle rganismes fédéraux assujettis à la Loi sur on de la dotation qui a été déléguée aux t de la revue est chargée de vérifier la ges-La Direction générale de la vérification

La Direction générale de la gestion des ressources humaines

ministérielles dans ce domaine, entre autr fier, de gérer et de surveiller les activit humaines. Enfin, elle est chargée de plar tions régissant la gestion des ressource appliquer les diverses politiques et dispos conseille les gestionnaires et les aide selling aux fonctionnaires. De plus, el qu'un service confidentiel d'aide et de cou les fonctionnaires de la Commission, ain rémunération et d'avantages sociaux à tor Direction générale fournit des services (et le perfectionnement linguistiques. L nels, les relations de travail et la formatic entation et le perfectionnement professio classification des postes, la dotation, l'or Commission dans des domaines tels que naires et aux fonctionnaires de consultation et de soutien aux gestion Direction générale offre des services (tion de ses ressources humaines. L tures et mécanismes nécessaires à la ge Commission dispose des stratégies, stru veiller à ce que l'équipe de gestion de des politiques et des lignes directrices et c ressources humaines est chargée d'élabon La Direction générale de la gestion de

l'équité en matière d'emploi et les langu

La Direction générale des appels et enquêtes

cats et à d'autres parties intéressées. et des conseils aux ministères, aux syndigénérale dispense de la formation, de l'aide plaintes accueillies. Enfin, la Direction vail, et de concilier le règlement des plaintes de harcèlement en milieu de traêtre portées en appel, d'enquêter sur les les processus de dotation qui ne peuvent plaintes concernant des irrégularités dans également chargée d'enquêter sur les telle nomination. La Direction générale est fonctionnaire le droit d'en appeler d'une sans concours. Un avis favorable donne au amoindries par suite d'une nomination d'avancement d'un fonctionnaire aient été allégations voulant que les chances un avis au nom de la Commission sur les générale est chargée d'enquêter et d'émettre fédérale peut les rescinder. La Direction Commission. Seule la Cour d'appel pour les parties en cause ainsi que pour la des comités sont définitives et exécutoires rétrogradation et de renvoi. Les décisions matière de nomination, de promotion, de no ouplidud noitonol bi supp ioldmo l sumée à la Loi et au Règlement sur indépendants pour les cas d'infraction préenquêtes établit des comités d'appel La Direction générale des appels et

COND DOEIL DOUN COMMISSION

Trois commissaires, dont le président qui est par ailleurs le président qui est par ailleurs le Commission, sont investis des pouvoirs que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique confère à la Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de discemble, les commissaires d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux établissent les principes généraux conformément à la Loi.

La Direction générale des communications

officielles.

Cette direction générale gère les con munications de la Commission conform ment à la politique de communication geuvernement en fournissant des servic de recherche et d'analyse, de planificatio de recherche et d'analyse, de planificatio président, aux commissaires et aux ge proint central des commissaires et aux ge non annaties de la Commission. Elle est point central des communications extern notamment la promotion du recruteme de la Commission pour ce qui concer notamment la promotion du recruteme médiase et le public, et la production d'e tils tels que les publications, les présen tils tels que les publications, les présen tions audio-visuelles et les expositions.

La Direction générale des programmes des cadres de direction

La Direction générale des programmes

dans le groupe de la direction. désignés par l'équité en matière d'emploi accroître la représentation des groupes aussi la mise en oeuvre d'initiatives visant à d'emplor. Cette direction générale assure programme d'initiatives d'équité en matière d'affaires et l'administration fédérale, et le cadres de direction entre les milieux internationaux, le Programme d'échanges de les programmes d'affectations et d'échanges nement, le programme Echanges Canada, gramme Cours et affectations de perfection-Parmi ces programmes figurent le pronaures qui font partie des niveaux de relève. pour les cadres de direction et les fonctionnement professionnel du Conseil du Trésor egalement les programmes de perfectiondu groupe de la direction. Elle administre l'orientation professionnelle des membres ment, de la sélection, de l'évaluation et de des cadres de direction s'occupe du recrute-

Une nouvelle approche à la délégation des pouvoirs de dotation

dans la fonction publique. indicateurs pour surveiller la dotation de responsabilisation ainsi que des ses pouvoirs, qui comprendra un cadre nouvelle approche à la délégation de Commission mettra sur pied une suite de cette initiative, la exercent ces pouvoirs délégués. A la de rendement pour ceux et celles qui clairement les attentes et les critères aux gestionnaires, et d'exprimer délégation des pouvoirs de dotation responsabilité claires au moment de la de dotation afin d'établir des lignes de approche à la délégation des pouvoirs La Commission a examiné son

Formation

• Augmentation de 1 786 participants et participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission : 14 847 en 1992.
• Augmentation de 234 participants et participantes aux cours intensifs et continus de formation linguistique : 2 046 en 1992 contre 1812 en 1991.

Une nouvelle Loi

.noissim. Commission de mieux remplir sa fonctionnaires, permettra à la de protéger les droits des sauvegarder le principe du mérite et efficace et à la nécessité de d'établir une fonction publique plus Cette Loi, qui répond au besoin l'optique du service à la clientèle. pratiques de la fonction publique dans publique 2000 pour simplifier les formulées dans le cadre de Fonction Elle découle des recommandations législative de la dotation en 25 ans. constitue la première grande réforme sanction royale en décembre 1992, fonction publique, qui a reçu la La Loi sur la réforme de la

STNAJJIAS STIAF

Groupe de la direction

- Au 31 décembre 1992, le groupe de la direction comptair 4 117 membres, une diminution de 196 par rapport aux 4 313 membres qu'il comptair en 1991.

 Le nombre de femmes dans le
- Echonine de la direction a augmenté de 696 (16,1 %) en 1991 à 706 (17,1 %) en 1992.

Appels et enquêtes

- Augmentation de 852 méthodes de 8883 en 1992 contre 8 031 en
- Augmentation de 62 appels
 accueillis : 281 en 1992 contre 219
 en 1991.
- Augmentation de 656 plaintes déposées : 2 987 en 1992 contre 2 331 en 1991.
 Augmentation de 265 demandes
- Augmentation de 265 demandes d'avis adressées à la Commission au sujet de l'amoindrissement des chances d'avancement de certains fonctionnaires par suite de nominations sans concours:

 1 364 en 1992 contre 1 099 en 1991.

Effectif de la fonction publique

- Au 31 décembre 1992, on dénombrait 223 598 fonctionnaires fédéraux assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, soit 5 780 de plus qu'en 1991 où 1'on en comptait 217 818.
 Au 31 décembre 1992, les femmes
- Au 31 décembre 1992, les femmes constituaient 45,9 % de la fonction publique, comparativement à 45,2 % en 1991.

snoitsnimoN

- Augmentation de 10 856 nominations (internes et externes): 110 366 en 1992 par rapport à 99 510 en 1991.
- Augmentation du nombre de nominations externes : 13 075 en 1992 par rapport à 10 303 en 1991.
 Augmentation du nombre de
- Adginentation du nombre de nominations internes : 97 128 en 1992 contre 89 018 en 1991.

 Augmentation du nombre de
- Augmentation du nombre de nominations intérimaires : 20 372 en 1991, en 1992 contre 18 528 en 1991, Augmentation du nombre de
- Augmentation du nombre de promotions : 24 023 en 1992 contre 23 668 en 1991.
 Les nominations de récents
- diplômés et diplômées d'université à des postes d'agent ont constitué 10,4 % des nominations externes.

TABLE DES S B R B I T A M

6₹	Les bureaux de la Commission
5₽	Lexique
39	Rapport sur les activités prévues aux articles 6(1), 6(4) et 41 de la Loi
39	Rapport sur les demandes de congé prévues au paragraphe 33(3) de la Loi
6 ε	Appendice
35	L'état de la dotation dans la fonction publique Un coup d'oeil sur l'avenir
18 18	L'importance du mérite L'examen de la délégation
77	Tifaleigəl ərbaə naəvuon nU
7₹	Les activités internationales
73	La formation L'accès des collectivités de langue officielle
6I	Des mécanismes pour assurer l'équilibre
۷۱ 9۱	Le groupe de la direction Une fonction publique représentative
91	Le recrutement L'administration des priorités
12 12	Rétrospective de l'année 1992
11 8 9	Failis saillants La Commission d'un coup d'oeil Un point tournant

de notre très haute considération.

Chambre des communes Secrétaire d'État du Canada L'honorable Monique Landry, c.p.

Ottawa

Ginette Stewart

La Commissaire,

Gilbert Scott

Le Commissaire,

Robert J. Giroux

Le Président,

conformité avec les dispositions de l'article 47 de la Loi sur

Veuillez agréer, Madame la Secrétaire d'État, l'assurance révisées du Canada (1985).

Twound

l'emploi dans la fonction publique du chapitre P-33 des Lois

Nous soumettons notre rapport au Parlement en

Canada.

le rapport de 1992 de la Commission de la fonction publique du Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement

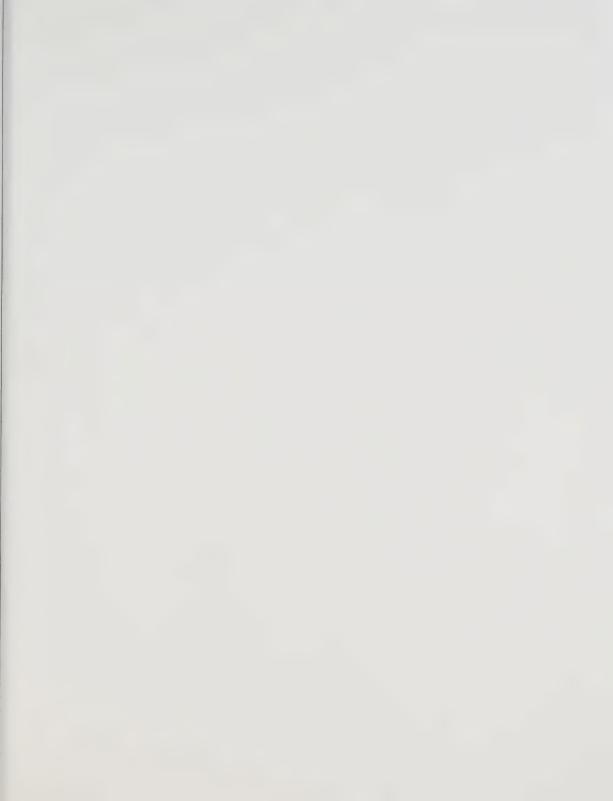
Madame la Secrétaire d'Etat,



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993 Numéro de catalogue SC1-1992 ISBN 0-662-59666-8

gros caractère et sur bande magnétique. Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en

Commission de la fonction publique Public Service Commission de La fonction publique of Canada de Canada





FONCTION PUBLIQUE
DE LA
COMMISSION

VANNEL BY BOOKT

CAI CS · ASS



PUBLIC

SERVICE

COMMISSION

OF CANADA

ANNUAL REPORT
STATISTICS





TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS

Tec	chnical Notes	6
Po	pulation	
1.	Federal Government Employment, December 1992	8
2.	Type of employment	9
3.	Age group, sex and language group	9
4.	Geographic area, sex and language group	10
5.	Geographic area, language requirements	
	of position and language group	11
6.	Ten major departments and their population	12
7.	Cities, sex and language group	13
8.	Department and geographic area	14
9.	Age group and geographic area	16
10.	Department, sex and language group	18
11.	Salary in current and constant dollars,	
	sex and language group	20
Pop	pulation and occupational categories	
12.	Occupational category, type of employment,	
	sex and language group	22
13.	Occupational category, group, sex and	
	language group	24
14.	Geographic area, occupational category and sex	26
15.	Occupational category and geographic area	28
16.	Executive Group, language group and	
	employment-equity designated group	28
17.	Language requirements of position, occupational	
	category and language group	29
18.	Executive Group, sex and language group	30
19.	Scientific and Professional Category, sex and	
	language group	32
20.	Administrative and Foreign Service Category,	
	sex and language group	34

21.	Technical Category, sex and language group	36
22.23.	Administrative Support Category, sex and language group Operational Category, sex and language group	38 40
App	pointments	
24.	Appointments and type of employment	41
25.	Appointments and occupational category	41
26.	Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group	42
27.	Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group	42
28.	Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group	43
29.	Appointments within the Public Service, occupational category, sex and	
	language group	43
30.	Promotions, occupational category, sex and language group	44
31.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	44
32.	Reappointments, occupational category, sex and language group	45
33.	Downward transfers, occupational category, sex and language group	45
34.	Appointments and employee mobility	46
35.	Appointments and selection process	46
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and	
	language group	47
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	48
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	49
39.	Acting appointments, geographic area, sex and language group	50
40.	Acting appointments, occupational category, sex and language group	51
41.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and	
	designated group	51
42.	Appointments to the Public Service, recent university graduates and geographic area	52
43.	Appointments to the Public Service, recent university graduates and occupational field	53
44.	Appointments to the Public Service, recent community college and	=-
	CEGEP graduates, and occupational field	53
45.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	54
46.	Appointments and Cooperative Education Program	54
Sep	parations	
47.		55
48.	Lay-offs, occupational category and geographic area	56
49	Separations and reason	58

50. Separations, reason and geographic area

58

Offic	ces of the Commission	01				
Glos	Glossary					
67.	Language training and student status	74				
66.	Language training and region	74				
65.	Language training	73				
64.	Developmental training and occupational category	73				
63.	Developmental training and language of instruction	72				
62.	Developmental training and geographic area	72				
Train	ning					
61.	Selection processes, appeals and department	70				
60.	Selection processes, appeals and location of position	69				
59.	Selection processes, appeals and occupational category	69				
58.	Appeals, appointing authority and type of selection process	68				
57.	Appeals and occupational category	68				
56.	Appeals and department	67				
App	peals					
55.	Separations, geographic area, sex and language group	66				
54.	Separations, age group, occupational category and sex	66				
53.	Separations, age group and sex	65				
52.	Separations, occupational category, reason, sex and language group	64				
51.	Separations, occupational category, reason and geographic area	60				

TECHNICAL NOTES

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the Public Service Employment Act. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The Official Languages Act, the Public Service Superannuation Act and related acts, the Public Service Staff Relations Act, the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the Public Service Employment Act for a specified period of less than six months:
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- · ministerial staff;
- regular and civilian members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or

 employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include public service employees working for the Department of National Defence and public service employees working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of personyears on which Treasury Board reports in the Estimates. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Personyears represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of 31 December of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Federal Office of Regional Development - Quebec is now reflected in the statistical data of this report and the Goods and Services Tax Consumer Information Office is no longer reflected in the statistical data of this report.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1991 and 1992 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1992 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on 31 December 1992. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Executive Group, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Information on demotions and revocation of appointments are based on Commission records. Data on other appointments are based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on the Report on Staffing Transaction forms

Separations

Information on release for incompetence or incapacity is based on Commission records. Information on lay-offs for the Executive Group comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Executive Group, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1992, the number of cases where language group is unknown is 96 for population figures, 270 for appointments, and 338 for separations.

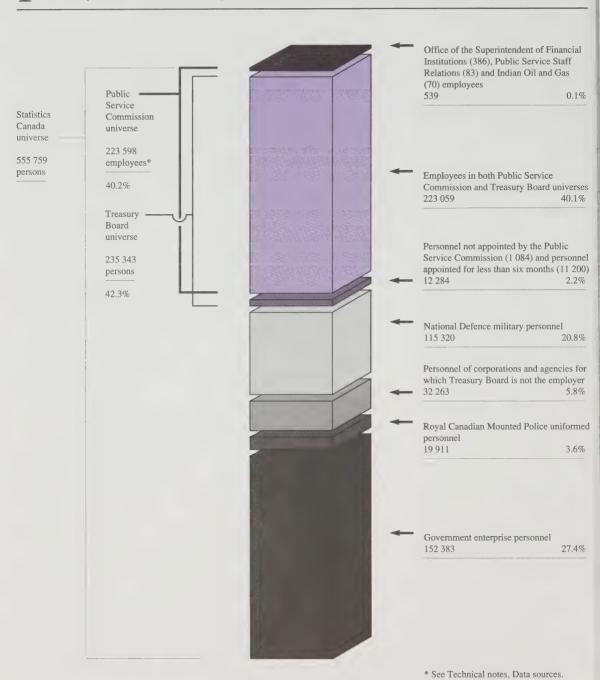
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1992, plus the number of employees in 1991, minus the separations in 1992 does not equal the 1992 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

Federal Government Employment, December 1992

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



7 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1991 and 1992

Type of employment	1991	1992
Full-time	\$256 × 54	1266
Indeterminate	191 512	195 540
Seasonal	1 589	1 624
Specified period	19 250	20 527
Total	212 351	217 691
Part-time	14.7	
Indeterminate	4 277	4 399
Seasonal	94	62
Specified period	1.143	1 509
Total	5 514	5 970
Grand total ^a	217 818	223 598

^aTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— Employees hired for periods of less than six months (16 008 in 1991 and 11 200 in 1992) have been excluded from the tables.

Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1992

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	29	11	25	18	40	48.2	. 43	51.8	54	65.1	29	34.9	83
20—24	1 672	605	2 392	1 278	2 283	38.3	3 679	61.7	4 064	68.3	1 883	31.7	5 962
2529	6 914	2 420	7 796	3 939	9 342	44.3	11 740	55.7	14 710	69.8	6 359	30.2	21 082
30—34	11 038	4 260	11 515	6 576	15 301	45.8	18 094	54.2	22 553	67.5	10 836	32.5	33 395
35—39	14 886	5 961	14 141	7 495	20 856	49.1	21 637	50.9	29 027	68.3	13 456	31.7	42 493
40—44	17 793	6 624	13 461	6 351	24 424	55.2	19 818	44.8	31 254	70.7	12 975	29.3	44 242
45—49	15 256	5 476	9 390	3 777	20 740	61.2	13 169	38.8	24 646	72.7	9 253	27.3	33 909
50-54	11 458	. 3 252	5 748	2 208	14717	64.9	7 961	35.1	17 206	75.9	5 460	24.1	22 678
55—59	7 171	1 501	3 394	1 015	8 682	66.3	4 409	33.7	10 565	80.8	2 516	19.2	13 091
60—64	3 230	589	1 364	333	3 822	69.2	1 700	30.8	4 594	83.3	922	16.7	5 522
65 and over	707	102	326	53	810	68.1	379	31.9	1 033	87.0	155	13.0	1 189
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

-- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1991 and 1992

-46	^	0
-	Q	u

	M	en	Won	nen	Men		Women	L	Angloph	ones	Francoph	nones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 758	30	1 704	12	3 789	68.8	1716:	31.2	5 462	99.2	42	0.8	5 505
Prince Edward Island	893	70	810	95	963	51.6	905	48.4	1 703	91.2	165	8.8	1 868
Nova Scotia	8 652	277	3 996	224	8 931	67.9	4 221	32.1	12 648	96.2	501	3.8	13 152
New Brunswick	3 051	1 095	1 807	1 243	4 147	57.6	3 050	42.4	4 858	67.5	2 338	32.5	7 197
Ouebec (Except NCRa)	1 076	16 201	701	12 778	17 278	56.2	13 481	43.8	1 777	5.8	28 979	94.2	30 759
Quebec (NCR)	5 341	3 234	4 231	4 932	8 575	48.3	9 163	51.7	9 572	54.0	8 166	46.0	17 738
Ontario (NCR)	18 772	8 257	15 031	10 880	27 069	51.1	25 928	48.9	33 803	63.9	19 137	36.1	52 997
Ontario (Except NCR)	18 411	784	16 306	1 050	19 201	52.5	17 364	47.5	34 717	95.0	1 834	5.0	36 565
Manitoba	4 823	149	4 288	209	4 974	52.5	4 497	47.5	9 111	96.2	358	3.8	9 471
Saskatchewan	3 055	42	2 637	51	3 101	53.5	2 691	46.5	5 692	98.4	93	1.6	5 792
Alberta	7 064	136	5 669	201	7 201	55.1	5 871	44.9	12 733	97.4	337	2.6	13 072
British Columbia	11 842	141	8 304	189	11 985	58.5	8 495	41.5	20 146	98.4	330	1.6	20 480
Yukon	370	5	461	4	375	44.6	465	55.4	831	98.9	9	1.1	840
Northwest Territories	535	30	338	10	565	61.9	348	38.1	873	95.6	40	4.4	913
Outside Canada	771	310	229	136	1 081	74.8	365	25.2	1 000	69.2	446	30.8	1 446
Total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818
							1992						
Newfoundland	3 829	27	1 807	16	3 856	67.9	1 823	32.1	5 636	99.2	43	0.8	5 679
Prince Edward Island	885	72	857	100	957	50.0	957	50.0	1 742	91.0	172	9.0	1914
Nova Scotia	8 686	282	4 113	229	8 970	67.4	4 342	32.6	12 799	96.2	511	3.8	13 312
New Brunswick	3 126	1 115	1 874	1 309	4 249	57.2	3 185	42.8	5 000	67.3	2 424	32.7	7 434
Quebec (Except NCR)	1 029	15 817	689	13 055	16 846	55.1	13 746	44.9	1718	5.6	28 872	94.4	30 592
Quebec (NCR)	5 469	3 401	4 420	5 178	8 870	48.0	9 598	52.0	9 889	53.5	8 579	46.5	18 468
Ontario (NCR)	19 365	8 508	15 639	11 259	27 904	50.9	26 911	49.1	35 004	63.9	19 767	36.1	54 815
Ontario (Except NCR)	19 037	790	17 136	1 066	19 832	52.1	18 207	47.9	36 173	95.1	1 856	4.9	38 039
Manitoba	4 887	150	4 410	221	5 038	52.1	4 631	47.9	9 297	96.2	371	3.8	9 669
Saskatchewan	3 103	39	2 721	44	3 151	53.2	2 774	46.8	5 824	98.6	83	1.4	5 925
Alberta	7 185	129	6 042	232	7 3 1 7	53.8	6 275	46.2	13 227	97.3	361	2.7	13 592
British Columbia	11 905	142	8 757	188	12 050	57.4	8 947	42.6	20 662	98.4	330	1.6	20 997
Yukon	355	4	490	5	359	42.0	495	58.0	845	98.9	9	1.1	854
Northwest Territories	536	36	353	11	572	61.1	364	38.9	889	95.0	47	5.0	936
Outside Canada	715	283	225	128	998	73.9	353	26.1	940	69.6	411	30.4	1 351
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598

^a National Capital Region.

^bTotal population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area Newfoundland Prince Edward Island Nova Scotia New Brunswick Quebec (Except NCR) Ouebec (NCR) Ontario (NCR) Ontario (Except NCR)

Manitoba

Yukon

Total

Saskatchewan

British Columbia

Outside Canada

Northwest Territories

Geographic area, language requirements of position and language group

Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1992

Biling	Bilingual		English		ch	English or	French	Tot	Total		
 Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	Grand total	
75	12	5 405	27	0	0	13	1	5 636	43	5 679	
300	158	1 427	12	0	0	0	0	1 742	172	1914	
590	317	11 725	151	0	4	57	23	12 799	511	13 312	
922	2 006	3 749	212	2	33	205	124	5 000	2 424	7 434	
1 296	15 154	89	35	218	12 645	44	321	1718	28 872	30 592	
4 425	7 085	4 423	552	23	148	794	654	9 889	8 579	18 468	
13 713	15 714	14 874	1 338	21	199	5 364	2 128	35 004	19 767	54 815	
1 860	1 263	32 552	494	5	12	203	38	36 173	1 856		
4.020					12	403	30	2011/2	1 820	38 039	

0

0

0

0

0

0

269

0

0

0

0

2

4

13 047

26

0

718

7 493

9 297

5 824

20 662

845

889

940

159 716

5

0

282

3 580

9 669

5 925

20 997

854

936

1 351

223 598 a

83

330

9

47

411

63 849

405

139

323

5

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

263

56

4

24

115

42 574

8 454

5 5 1 9

12 458

19 704

804

864

98

122 155

97

25

151

5

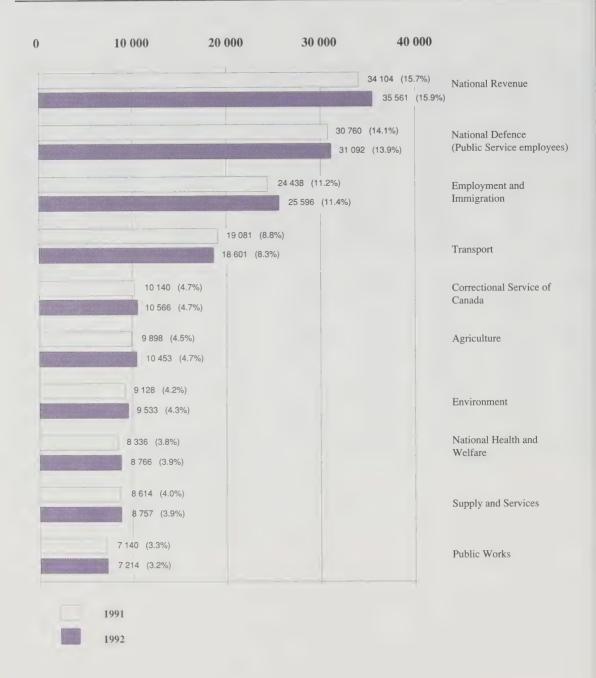
20

9

3 257

^{24 575} ^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.





Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1992

	M	[en	Won	nen	Me	en	Wom	en	Anglop	hones	Francoph	nones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Cities	phones	phones	phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	T-4-1
St. John's, Nfld.	2 091	16	1 183	9	2 107	63.9	1 192	36.1	3 274	99.2	25	0,8	
Halifax, N.S.	6 771	163	2 971	163	6 935	68.9	3 134	31.1	9 742	96.8	326	3.2	***************************************
Charlottetown, P.E.I.	783	69	788	93	852	49.2	881	50.8	1 571	90.7	162	9.3	
Fredericton, N.B.	377	72	277	102	449	54.2	379	45.8	654	79.0	174	21.0	
Saint John, N.B.	504	55	326	64	559	58.9	390	41.1	830	87.5	119	12.5	***************************************
Moncton, N.B.	1 106	516	541	575	1 622	59.2	1 116	40.8	1 647	60.2	1 091	39.8	
Rimouski, Que.	1	101	0	84	102	54.8	84	45.2	1 047	0.5	185	99.5	
Chicoutimi, Que.	1	221	4	337	222	39.4	341	60.6	5	0.9	558	99.3	
Quebec, Que.	121	3 273	46	2 148	3 394	60.7	2 194	39.3	167	3.0	5 421	99.1	563 5 588
Trois-Rivières, Que.	1	80	1	111	81	42.0	112	58.0	2 2	1.0	191	99.0	
Sherbrooke, Que.	16	370	8	319	386	54.1	327	45.9	24	3.4	689	96.6	
Montreal, Que.	662	7 594	485	6 998	8 256	52.4	7 485	47.6	1 147	7.3	14 592	92.7	15 741
National Capital Region	24 834	11 909	20 059	16 437	36 774	50.2	36 509	49.8	44 893	61.3	28 346	38.7	73 283
Cornwall, Ont.	294	115	135	99	409	63.6	234	36.4	429	66.7	214	33.3	***********************
Kingston, Ont.	1 936	124	1 173	68	2 061	62.4	1 241	37.6	3 109	94.2	192	5.8	643 3 302
Oshawa, Ont.	41	0	133	2	41	23.3	135	76.7	174	98.9	2	1.1	3 302
Toronto, Ont.	7 955	151	7 535	211	8 107	51.1	7 748	48.9	15 490	97.7	362	2.3	15 855
Kitchener-Waterloo, Ont.	387	2	409	5	389	48.4	414	51.6	796	99.1	7	0.9	803
Hamilton, Ont.	980	18	883	37	998	52.0	920	48.0	1 863	97.1	55	2.9	1 918
St. Catharines-Niagara, Ont.	359	13	428	19	372	45.4	447	54.6	787	96.1	33	3.9	819
London, Ont.	752	5	775	10	757	49.1	785	50.9	1 527	99.0	15	1.0	1 542
Windsor, Ont.	459	16	612	23	475	42.7	638	57.3	1 071	96.5	39	3.5	1 113
Sudbury, Ont.	284	80	683	249	364	28.1	932	71.9	967	74.6	- 329	25.4	1 296
Thunder Bay, Ont.	465	8	324	11	473	58.5	335	41.5	789	97.6	19	2.4	808
Winnipeg, Man.	3 657	125	3 578	195	3 783	50.1	3 773	49.9	7 235	95.8	320	4.2	7 556
Regina, Sask.	949	13	1 040	20	966	47.5	1 068	52.5	1 989	98.4	33	1.6	2 034
Saskatoon, Sask.	872	8	763	9	881	53.3	772	46.7	1 635	99.0	17	1.0	1 653
Edmonton, Alta.	2 671	61	2 696	119	2 732	49.3	2 815	50.7	5 367	96.8	180	3.2	5 547
Calgary, Alta.	1 601	29	1 594	69	1 630	49.5	1 663	50.7	3 195	97.0	98	3.0	3 293
Vancouver, B.C.	4 767	59	4 842	100	4 828	49.4	4 943	50.6	9 609	98.4	159	1.6	9 771
Victoria, B.C.	3 403	23	1 316	36	3 426	71.7	1 352	28.3	4719	98.8	59	1.0	4 778
Iqaluit, N.W.T.	12	19	15	1	31	66.0	16	34.0	27	57.4	20	42.6	4 / / 8
Yellowknife, N.W.T.	240	9	235	8	249	50.6	243	49.4	475	96.5	17	3.5	492
Whitehorse, Yukon	242	4	409	5	246	37.3	414	62.7	651	98.6	9	1.4	660
Other locations	20 568	5 484	13 287	4 308	26 072	59.7	17 600	40.3	33 855	77.6	9 792	22.4	43 672
Total	90 162	30 805		33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

D	epar	tment	and	geographic	area

		Geographic area								
Description	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except	Quebec				
Department Agriculture	Newfoundiand 87	193	237	364	NCR) 1 351	(NCR)				
Atlantic Canada Opportunities Agency	69	24	65	190	0	155				
11 0 7	3	24	8	Alexander and a second a second and a second a second and		TOTAL 2-1000				
Bureau of Pensions Advocates				5	13	0				
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	6	0				
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	56				
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	54	1				
Canadian Human Rights Commission	0	0	10	1	12	3				
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0				
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 096				
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	50 NA 6 19 10 1	0	0				
Canadian Pension Commission	0	21	0	0	3	0				
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	(0)	5	0	3	398				
Canadian Secretariat	0	0	0	0.44	0	0				
Canadian Space Agency	0	0	0	0	79	1				
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	7	22	48				
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0				
Communications	16	3	21	65	228	6				
Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0				
Consumer and Corporate Affairs	15	3	64	20	229	1 215				
Copyright Board	0	0	0	0	0	0				
Correctional Service of Canada	29	3	357	721	3 030	10				
Employment and Immigration	760	211	856	1 323	6 047	2 632				
Energy, Mines and Resources	5	1	137	3	163	22				
Environment	216	61	726	177	1 066	1 626				
External Affairs	2	0	7	2	54	393				
Federal Court of Canada	0	0	4	2	30	0				
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	0	0	0	235	7				
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	6	1				
Finance	0	0	0	0	0	0				
Fisheries and Oceans	798	51	1 115	468	449	1				
Forestry	67	5	19	152	162	147				
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0				
Immigration and Refugee Board	1	0	0	0	165	0				
Indian Affairs and Northern Development	0	0	119	4	195	1 209				
Industry, Science and Technology	27	7	35	38	102	4				
International Joint Commission	0	0	0	- 0	0	0				
Investment Canada	0	0	0	0	0	0				
Justice	0	4	41	2	167	117				
Labour	10	1	27	30	82	487				
Law Reforn Commission of Canada	0	0	0	0		0				
Multiculturalism and Citizenship	4	1			1					
National Archives of Canada	0	0	136	6	46	260				
		241/2 A.T	10	0	25	47				
National Defence (Public Service employees)	792	21	5 592	1 180	3 992	1 259				
National Energy Board	0	0	0	0	0	0				
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0				
National Health and Welfare	52	27	239	98	761	18				
National Library of Canada	0	0	0	0	0	305				
National Parole Board	0	0	0	24	36	0_				
National Revenue (Customs and Excise)	117	23	405	379	1 702	208				
National Revenue (Taxation)	613	76	388	268	3 806	1				
National Transportation Agency	0	0	0	46	4	425				
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0				
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0				
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	8	6	3				
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0				

Table 8 — Continued

0		- 1		
Geo	дта		1C	area

	Outside	Northwest		British	4.55	C-1	Manitoba	Ontario (Except NCR)	Ontario (NCR)
Tota	Canada	Territories	Yukon	Columbia	Alberta		947	1 299	2 986
10 453	11	1	1	651	1 048	1 139	0	0	22
372	0	0	0	0	0	0		0	0
94	0	0	00	21	11	0	5	0	72
91	0	.0	0	5	0	0	0	0	44
100	0	0.	0	9 0	0	Alabaman and a second	278	196	0
779	0	0	0	218	7	25	8	150	159
225	0	0	0	. 8.	8	0	0	0	22
22	0	0	0	0	0	0	0	0	3
1 281	176	0	0	0.	0	0	0	0	92
93	1	. 0.	0	0	0		0	0	0
26	0	0	0	-2	0	0	3	0	1
414	0	0	0	4	0	0	0	0	9
9	0	0	0	0	0	0		3	185
268	0	.0	0	0	0	0	0	11	152
292	0	0	0	18	13	0	15	. 0	5
5	0	0	0	0	0	0	0		
2 397	2	. 3	3	135	54	22	74	174	1 589
12	0	0	0	0	0	0	0	291	137
2 291	0	. 0	0	117	89	38	72	- ATTACKARANGE -	
6	0	. 0	0	0	0	0	0	0	470
10 566	0	4	0	1 555	845	772	382	2 388	
25 596	19	87	35	2 765	1 586	707	1 074	7 100	389
3 965	0	15	11	100	222	20	15	57	3 189
9 533	2	180	101	823	1 151	356	524	2 084	438
4 263	1 051	0	0	31	26	11	9	89	2 583
342	0	0	0	11	9	0	3	32	251
242	0	0	0	. 0	0	0	0	. 0	0
138	0	0	0	1	0	0	0	3	123
916	0	0	0	1	0	0	0	3	907
5 547	0	35	14	1 434	7	3	229	259	679
1 361	0	0	0	182	132	10	10	380	95
11	0	0	0	0	0	0	0	0	11
730	0	0	0	47	22	0	5	323	167
3 705	0	208	253	322	332	326	303	405	22
1 992	8	6	4	54	40	33	57	113	1 460
39	0	0	0	0	0	0	0	20	19
111	1	0	0	0	0	0	0	0	109
2 149	0	28	12	171	102	25	34	232	1 214
912	0	0	2	58	23	14	50	74	52
10	0	919110	0	0	0	0	0	0	9
669	0	0	0	39	24	7	14	122	10
784	1	0	0	16	7	0	13	20	645
31 092	28	9	1	3 545	2 434	356	1 176	5 276	5 429
304	0	4	0	0	274	0	0	0	26
18	0	0	0	0	0	. 0	0	0	18
8 766	18	5	286	595	463	297	493	1 418	3 992
528	0	0	0	0	0	0	0	0	223
289	0	0.00	0	22	0	37	0	30	140
13 832	9	4	17	1 665	935	348	633	4 573	2 813
21 729	0	0	0	2 257	1 303	391	1 315	5 606	5 705
495	0	.0	1	2	0	12	0	3	0
129	0	0	0	0.	0	0	0	0	129
35	0	0	0	0	0	0	0	0	35
173	0	0	0	0	5	0	5	5	141
55	0	0	0	0	0	0	0	0	55

Table 8 — Continued

			Geographic	area		
Department	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	. 0	0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	1
Procurement Review Board	0	0	0 .	0	0	0
Public Service Commission	10	15	59	25	154	66
Public Service Staff Relations Board	0	0	0_	0	0	0
Public Works	126	35	505	182	1 019	1 055
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	120	25	151	103	179	. 1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	14	11	19	37	262	1 130
Solicitor General	0	0.	0	3	2	0
Statistics Canada	20	0	64	0	77	55
Supply and Services	71	15	289	450	659	3 998
Supreme Court of Canada	0	0	0	. 0	0	0
Tax Court of Canada	0	. 0	0	0	4	0
Transport	1 586	215	1 432	996	2 596	14
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	. 0	0	0.
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	0
Veterans Affairs	46	809	163	55	1 295	6
Veterans Appeal Board	0	29	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9

Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1992

			Geographic	area		
Age group	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	0	6	0	7	6
20—24	134	38	280	115	584	564
25—29	585	177	1 000	540	2 484	1 735
30-34	987	309	1 806	1 080	5 035	2 621
35—39	1 152	390	2 513	1 462	6 588	3 622
40—44	1 077	391	2 637	1 661	6 553	3 803
45—49	791	300	2 107	1 190	4 588	2 994
50—54	547	150	1 514	797	2 748	1 852
55—59	299	98	972	412	1 401	858
6064	94	45	391	152	524	341
65 and over	10	15	86	24	78	71
Total	5 679	1 914	13 312	7 434	30 592	18 468

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8 — Continued

				Geographic	c area				
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
123	0	0	0	0	0	0	0	0	125
1	4	20	0	0	4	0	0	0	29
266	94	5	0	0	8	0	0	0	386
82	0	0	O	0	0	0	0	0	82
36	0	0	0	0	0	0	0	0	37
442	0	0	. 0	0	0	0	0	0	446
7	. 0	0	0	0	0	0	0	0	7
1 380	90	48	13	71	70	4	8	2	2 017
82	0	0	0	0	0	0	0	0	82
1 957	828	267	121	511	545	22	41	0	7 214
1 143	174	228	361	341	504	19	37	0	3 386
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
581	58	24	12	20	33	1	3	1	2 206
291	1	0	3	5	7	0	0	0	312
4 296	141	37	7	61	55	0	0	1	4 814
1 984	475	174	56	239	332	3	0.	12	8 757
137	0	0	0	0	0	0	0	0	137
114	4	0	0	0	. 4	0	0	0	126
3 845	3 072	934	248	1 030	. 2 303	64	258	3	18 601
140	. 1	0	0	0	0	0	0	0	141
640	1	0	. 0	1	0	0	0	3	648
167	492	136	107	56	208	0	0	2	3 542
0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
56	0	46	44	85	49	0	0	0	280
54 815	38 039	9 669	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598 a

Table 9 — Continued

				Geographic	c area				
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
25	11	6	* · · · 5 ·	3	11	1	0	0	83
1 647	1 220	279	147	317	565	18	53	1	5 962
5 617	4 168	846	564	1 233	1 894	85	144	10	21 082
7 989	5 492	1 388	958	2 199	3 138	135	192	63	33 395
10 047	6 803	1 809	1 169	2 641	3 745	188	205	152	42 493
10 730	7 226	1 926	1 141	2 450	3 970	194	148	318	44 242
8 542	5 344	1 478	863	1 965	3 158	118	94	348	33 909
5 646	3 597	1 022	600	1 478	2 310	63	63	278	22 678
2 997	2 569	610	317	912	1 461	36	23	119	13 091
1 272	1 273	260	136	337	615	14	11	54	5 522
301	335	45	24	57	129	2	3	8	1 189
54 815	38 039	9 669.	5 925	13 592	20 997	854	936	1 351	223 598

	M	en	Wo	men	Me	en	Wome	en	Angloph	nones	Francoph	iones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	5 348	1 374	2 784	925	6 735	64.4	3 718	35.6	8 132	78.0	2 299	22.0	10 45
Atlantic Canada Opportunities Agency	155	42	115	60	197	53.0	175	47.0	270	72.6	102	27.4	37
Bureau of Pensions Advocates	20	6	55	13	26	27.7	68	72.3	75	79.8	19	20.2	9
Canada Labour Relations Board	14	16	19	42	30	33.0	61	67.0	33	36.3	58	63.7	9
Canadian Centre for Management Development	8	23	15	54	31	31.0	69	69.0	23-	23.0	77	77.0	10
Canadian Grain Commission	507	35	223	14	542	69.6	237	30.4	730	93.7	49	6.3	77
Canadian Human Rights Commission	55	24	79	66	79	35.1	146	64.9	134	59.8	90	40.2	22
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	8	2	11	9	40.9	13.	59.1	3	13.6	19	86.4	2
Canadian International Development Agency	333	292	210	446	625	48.8	656	51.2	543	42.4	738	57.6	1 28
Canadian International Trade Tribunal	24	15	23	31	39	41.9	54	58.1	47	50.5	46	49.5	9
Canadian Pension Commission	4	0	16	6	4	15.4	22	84.6	20	76.9	6	23.1	2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	119	68	96	131	187	45.2	227	54.8	215	51.9	199	48.1	41
Canadian Secretariat	3	2	1	3	5	55.6	4	44.4	4	44.4	5	55.6	
Canadian Space Agency	101	46	27	54	177	66.0	91	34.0	128	56.1	100	43.9	26
Canadian Transportation Accident Investigation and	146	38	58	50	184	63.0	108	37.0	204	69.9	88	30.1	29
Safety Board Civil Aviation Tribunal	0	1	1	3	104	20.0	4	80.0	1.	20.0	4	80.0	47
Communications	897	438	539	523	1 335	55.7	1 062	44.3	1 436	59.9	961	40.1	2 39
Competition Tribunal	1	3	2	6	4	33.3	8	66.7	3	25.0	9	75.0	1
Consumer and Corporate Affairs	835	388	564	504	1 223	53.4	1 068	46.6	1 399	61.1	892	38.9	2 29
Copyright Board	0	3	1	2	3	50.0	3	50.0	1.000	16.7	5	83.3	
Correctional Service of Canada	4 613	2 494	2 308	1 140	7 116	67.3	3 450	32.7	6 921	65.6	3 634	34.4	10 56
Employment and Immigration	5 457	2 926	11 631	5 580	8 384	32.8	17 212	67.2	17 088	66.8	8 506	33.2	25 59
Energy, Mines and Resources	1 906	677	896	486	2 583	65.1	1 382	34.9	2 802	70.7	1 163	29.3	3 96
Environment	5 210	1 241	2 140	940	6 453	67.7	3 080	32.3	7 350	77.1	2 181	22.9	9 53
External Affairs	1 788	663	1 151	661	2 451	57.5	1 812	42.5	2 939	68.9	1 324	31.1	4 26
Federal Court of Canada	63	66	108	105	129	37.7	213	62.3	171	50.0	171	50.0	34
Federal Office of Regional Development - Quebec	7	111	4	120	118	48.8	124	51.2	11	4.5	231	95.5	24
Federal-Provincial Relations Office	39	16	33	50	55	39.9	83	60.1	72.	52.2	66	47.8	13
Finance	320	136	264	196	456	49.8	460	50.2	584	63.8	332	36.2	91
Fisheries and Oceans	3 404	534	1 212	397	3 938	71.0	1 609	29.0	4 6 1 6	83.2	931	16.8	5 54
Forestry	768	180	284	129	948	69.7	413	30.3	1 052	77.3	309	22.7	1 36
Hazardous Materials Information Review Commission	7	1	3	0	8	72.7	3	27.3	10	90.9	1	9.1	1
Immigration and Refugee Board	185	77	303	165	262	35.9	468	64.1	488	66.8	242	33.2	73
Indian Affairs and Northern Development	1 353	250	1 700	402	1 603	43.3	2 102	56.7	3 053	82.4	652	17.6	3 70
Industry, Science and Technology	802	245	589	356	1 047	52.6	945	47.4	1 391	69.8	601	30.2	1 99
International Joint Commission	17	0	11	5	19	48.7	20	51.3	28	84.8	5	15.2	3
Investment Canada	42	10	36	23	52	46.8	59	53.2	78	70.3	33	29.7	11
Justice	611	270	779	489	881	41.0	1 268	59.0	1 390	64.7	759	35.3	2 14
Labour	282	126	269	235	408	44.7	504	55.3	551	60.4	361	39.6	91
Law Reform Commission of Canada	1	2	3	4	3	30.0	7	70.0	4	40.0	6	60.0	1
Multiculturalism and Citizenship	133	50	323	163	183	27.4	486	72.6	456	68.2	213	31.8	66
National Archives of Canada	277	145	195	167	422	53.8	362	46.2	472	60.2	312	39.8	78
National Defence (Public Service employees)	16 676	3 800	8 236	2 380	20 476	65.9	10 616	34.1	24 912	80.1	6 180	19.9	31 09
National Energy Board	150	18	109	2 3 8 0	168	55.3	136	44.7	259	85.2	45	14.8	30
National Farm Products							1						
Marketing Council	5	3	5	5	8	44.4	10	55.6	10	55.6	8	44.4	13

Table 10 — Continued

	N	Ien	Wo	omen	Me	n	Wome	en	Anglop	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones		%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Health and Welfare	2 215	775	4 368	1 407	2 990	34.1	5 776	65.9	6 583	75.1	2 182	24.9	
National Library of Canada	100	56	228	144	156	29.5	372	70.5	328	62.1	200	37.9	
National Parole Board	41	28	127	93	69	23.9	220	76.1	168	58.1	121	41.9	
National Revenue (Customs and Excise)	5 726	1 523	5 119	1 463	7 249	52.4	6 583	47.6	10 845	78.4	2 986	21.6	
National Revenue (Taxation)	7 654	2 698	7 953	3 424	10 352	47.6	11 377	52.4	15 607	71.8	6 122	28.2	
National Transportation Agency	141	89	133	132	230	46.5	265	53.5	274	55.4	221	44.6	
Office of the Chief Electoral Officer	16	38	15	60	54	41.9	75	58.1	31	24.0	98	76.0	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	7	9	7	12	16	45.7	. 19	54.3	14	40.0	21	60.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	25	52	28	68	77	44.5	96	55.5	53	30.6	120	69.4	
Office of the Coordinator, Status of Women	1	2	30	22	3	5.5	52	94.5	31	56.4	24		173
Office of the Governor General's Secretary	14	33	30	48	47	37.6	78	62.4	44	35.2	81	43.6 64.8	55
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	12	0	16	1	12	41.4	17		************************		1,5 miles 10		125
Office of the Superintendent of Financial Institutions	178	54	112	42	232	60.1	154	39.9	28	96.6	- 1	3.4	29
Offices of the Information and Privacy Commissioners	27	16	17	22	43	52.4	39	47.6	290	75.1 53.7	96	24.9	386
Patented Medicine Prices Review Board	14	2	12	9	16	43.2	21	56.8	26	70.3	38	46.3	82
Privy Council Office	90	73	132	151	163	36.5	283	63.5	222	49.8	224	29.7	37
Procurement Review Board	2	0	1	4	2	28.6	5	71.4	3	42.9	4	57.1	446 7
Public Service Commission	305	388	504	820	693	34.4	1 324	65.6	809	40.1	1 208	59.9	2 017
Public Service Staff Relations Board	19	22	19	20	42	51.2	40	48.8	38	47.5	42	52.5	82
Public Works	3 448	1 478	1 495	792	4 927	68.3	2 287	31.7	4 943	68.5	2 270	31.5	7 214
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	447	141	2 228	569	588	17.4	2 798	82.6	2 675	79.0	710	21.0	3 386
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	3 380
Secretary of State of Canada	206	532	298	1 170	738	33.5	1 468	66.5	504	22.8	1 702	77.2	2 206
Solicitor General	99	29	105	79	128	41.0	184	59.0	204	65.4	108	34.6	312
Statistics Canada	1 579	815	1 443	976	2 394	49.7	2 420	50.3	3 022	62.8	1 791	37.2	4 814
Supply and Services	2 478	1 642	2 615	2 022	4 120	47.0	4 637	53.0	5 093	58.2	3 664	41.8	8 757
Supreme Court of Canada	26	24	31	56	50	36.5	87	63.5	57	41.6	80	58.4	137
Tax Court of Canada	14	30	27	55	44	34.9	82	65.1	41	32.5	85	67.5	126
Transport	11 447	2 688	3 260	1 201	14 138	76.0	4 463	24.0	14 707	79.1	3 889	20.9	18 601
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	60	19	38	24	79	56.0	62	44.0	98	69.5	43	30.5	141
Treasury Board (Secretariat)	220	96	175	157	316	48.8	332	51.2	395	61.0	253	39.0	648
Veterans Affairs	721	586	1 428	807	1 307	36.9	2 235	63.1	2 149	60.7	1 393	39.3	3 542
Veterans Appeal Board	5	0	18	6	5 .	17.2	24	82.8	23	79.3	6	20.7	29
Western Economic Diversification	137	4	120	19	141	50.4	139	49.6	257	91.8	23	8.2	280
Total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	. 54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars. 1991 and 1992

1991 (Current dollars)

	M	en	Wo	men	Me	n	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	33	7	6	4	40	80.0	10	20.0	39	78.0	11	22.0	50
10 000 - 14 999	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
15 000 - 19 999	113	20	151	25	133	43.0	176	57.0	264	85.4	45	14.6	309
20 000 - 24 999	2 465	1 075	6 684	2 560	3 540	27.7	9 245	72.3	9 149	71.6	3 635	28.4	12 785
25 000 - 29 999	8 596	3 369	17 911	8 903	11 969	30.9	26 820	69.1	26 507	68.4	12 272	31.6	38 789
30 000 - 34 999	10 625	3 903	8 669	4 582	14 530	52.3	13 256	47.7	19 294	69.5	8 485	30.5	27 786
35 000 - 39 999	16 333	6 121	9 299	4 190	22 457	62.5	13 493	37.5	25 632	71.3	10 311	28.7	35 950
40 000 - 44 999	10 086	3 675	4 882	2 288	13 763	65.7	7 171	34.3	14 968	71.5	5 963	28.5	20 934
45 000 - 49 999	7 412	2 557	2 710	1 476	9 971	70.4	4 187	29.6	10 122	71.5	4 033	28.5	14 158
50 000 - 54 999	6 159	2 330	1 773	995	8 490	75.4	2 770	24.6	7 932	70.5	3 325	29.5	11 260
55 000 - 59 999	4 581	1 569	1 112	425	6 154	80.0	1 537	20.0	5 693	74.1	1 994	25.9	7 691
60 000 - 64 999	5 390	1 590	939	353	6 981	84.4	1 293	15.6	6 329	76.5	1 943	23.5	8 274
65 000 - 69 999	3 181	697	421	150	3 887	87.2	571	12.8	3 602	81.0	847	19.0	4 458
70 000 - 74 999	2 946	737	394	114	3 695	87.9	508	12.1	3 340	79.7	851	20.3	4 203
75 000 - 79 999	1 067	156	98	29	1 234	90.5	129	9.5	1 165	86.3	185	13.7	1 363
80 000 and over	2 302	641	365	122	2 945	85.8	488	14.2	2 667	77.8	763	22.2	3 433
Total	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
Other ^a	7 125	2 315	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818 c

1991 (Constant dollars)^b

	M	en	Won	nen	Me	n	Wome	n	Angloph	iones	Francoph	iones	
Salary group	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Less than \$10 000	33	7	8	5	40	75.5	13	24.5	41	77.4	12	22.6	53
10 000 - 14 999	2 604	1 096	6 834	2 585	3 700	28.2	9 420	71.8	9 438	71.9	3 681	28.1	13 120
15 000 - 19 999	15 910	6 083	24 235	12 252	21 997	37.6	36 498	62.4	40 145	68.6	18 335	31.4	58 495
20 000 - 24 999	22 307	8 348	13 530	6 420	30 661	60.6	19 954	39.4	35 837	70.8	14 768	29.2	50 615
25 000 - 29 999	15 013	5 274	5 848	2 832	20 290	70.0	8 682	30.0	20 861	72.0	8 106	28.0	28 972
30 000 - 34 999	9 5 1 5	3 464	2 504	1 239	12 981	77.6	3 745	22.4	12 019	71.9	4 703	28.1	16 726
35 000 - 39 999	7 667	2 211	1 375	536	9 887	83.8	1 912	16.2	9 042	76.7	2 747	23.3	11 799
40 000 - 44 999	4 873	1 169	622	198	6 058	88.1	820	11.9	5 495	80.1	1 367	19.9	6 878
45 000 - 49 999	1 862	355	226	76	2 228	88.0	304	12.0	2 088	82.9	431	17.1	2 532
50 000 - 54 999	808	260	149	44	1 069	84.7	193	15.3	957	75.9	304	24.1	1 262
55 000 - 59 999	386	87	41	12	473	89.8	54	10.2	427	81.2	99	18.8	527
60 000 - 64 999	62	21	17	4	83	79.8	21	20.2	79	76.0	25	24.0	104
65 000 - 69 999	170	49	21	12	219	86.9	33	13.1	191	75.8	61	24.2	252
70 000 - 74 999	72	23	4	1	95	95.0	5	5.0	76	76.0	24	24.0	100
75 000 - 79 999	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
80 000 and over	5	0	0	0	6	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	6
Total	81 330	28 453	55 431	26 221	109 836	57.4	81 676	42.6	136 761	71.4	54 674	28.6	191 512
Othera	7 125	2 3 1 5	11 098	5 798	9 447	35.8	16 906	64.2	18 223	69.2	8 113	30.8	26 353
Grand total	88 455	30 768	66 529	32 019	119 283	54.8	98 582	45.2	154 984	71.2	62 787	28.8	217 818

^a Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

^bThe base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1991 and 1992 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

^c Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1992	(Current	doll	larel

M	en	Wome	en	Men		Women		Anglopho	nes	Francopho	nes	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	 %	No.		No.		T-4-
24	6	2	1	30	90.9	3	9.1	26	78.8	7	21.2	Tota
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	33
76	11	56	8	87	57.6	64	42.4	132	87.4	19	12.6	151
1 831	809	5 040	1 778	2 640	27.9	6 818	72.1	6 871	72.6	2 587	27.4	
7 876	3 227	17 913	8 773	11 111	29.4	26 691	70.6	25 789	68.2	12 000	31.8	9 458 37 802
9 441	3 277	8 924	4 932	12 718	47.8	13 861	52.2	18 365	69.1	8 209	30.9	26 579
13 056	4 391	7 939	3 917	17 450	59.5	11 861	40.5	20 995	71.6	8 308	28.4	***************************************
12 709	5 079	7 646	3 343	17 790	61.8	10 989	38.2	20 355	70.7	8 422	29.3	29 311
8 839	3 061	3 676	1 859	11 901	68.2	5 537	31.8	12 515	71.8	4 920	28.2	28 779
6 030	2 039	2 031	1 041	8 069	72.4	3 073	27.6	8 061	72.4	3 080	27.6	17 438
6 053	2 158	1 427	646	8 213	79.8	2 073	20.2	7 480	72.7	2 804		11 142
4 008	1 315	984	432	5 325	79.0	1 416	21.0	4 992	74.1	1 747	27.3	10 286
4 535	1 229	766	261	5 764	84.9	1 027	15.1	5 301	78.1	1 490	21.9	6 741
3 877	977	562	180	4 872	86.8	742	13.2	4 439	79.3	1 157	20.7	6 791
808	166	97	31	976	88.4	128	11.6	905	82.1	197	17.9	5 614
2 938	712	427	139	3 660	86.6	568	13.4	3 365	79.8	851		1 104
82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	20.2	4 228
8 011	2 339	12 043	5 700	10 364	36.9	17 757	63.1	20 054	71.4		28.6	195 540
90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	8 039 63 849	28.6 28.6	28 121

1992 (Constant dollars)

M	Ien	Wome	n	Men		Women	1	Anglopho	ones	Francopho	nes	
Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
24	6	2	1	30	90.9	3	9.1	26	78.8	7	21.2	33
2 275	936	5 340	1 878	3 211	30.8	7 218	69.2	7 615	73.0	2 814	27.0	10 429
15 436	5 805	25 420	12 823	21 249	35.7	38 252	64.3	40 856	68.7	18 628	31.3	59 501
21 730	7 890	13 658	6 542	29 623	59.4	20 206	40.6	35 388	71.0	14 432	29.0	49 829
15 592	5 609	7 216	3 576	21 204	66.3	10 794	33.7	22 808	71.3	9 185	28.7	31 998
10 255	3 647	2 904	1 436	13 904	76.2	4 341	23.8	13 159	72.1	5 083	27.9	18 245
7 858	2 419	1 703	690	10 279	81.1	2 393	18.9	9 561	75.5	3 109	24.5	12 672
5 344	1 302	733	231	6 664	87.4	964	12.6	6 077	79.9	1 533	20.1	7 628
1 660	380	239	86	2 051	86.3	326	13.7	1 899	80.3	466	19.7	2 377
1 190	264	173	44	1 454	87.0	217	13.0	1 363	81.6	308	18.4	1 671
156	39	35	6	195	82.3	42	17.7	191	80.9	45	19.1	237
342	91	39	15	433	88.9	54	11.1	381	78.2	106	21.8	487
163	48	24	10	211	86.1	34	13.9	187	76.3	58	23.7	245
24	6	3	3	30	83.3	6	16.7	27	75.0	9	25.0	36
48	15	1	0	63	98.4	1	1.6	49	76.6	15	23.4	64
4	0	0	0	5	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	5
82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	28.6	195 540
8 011	2 339	12 043	5 700	10 364	36.9	17 757	63.1	20 054	71.4	8 039	28.6	28 121
90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598

Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1992

	M	en	Won	nen	Men		Wome	n	Angloph	ones	Francopl	hones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Executive Group	F	F	-										
Full-time													
Indeterminate	2 626	767	530	175	3 393	82.8	705	17.2	3 156	77.0	942	23.0	4 098
Specified period	12	6	1	0	18	94.7	1	5.3	13	68.4	6	31.6	19
Total	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Scientific and Professional													
Full-time													
Indeterminate	13 533	3 662	4 343	1 531	17 227	74.6	5 877	25.4	17 876	77.5	5 193	22.5	23 104
Seasonal	4	1	1	1	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
Specified period	578	191	409	205	770	55.6	614	44.4	987	71.4	396	28.6	1 384
Total	14 115	3 854	4 753	1 737	18 002	73.5	6 493	26.5	18 868	77.1	5 591	22.9	24 495
Part-time													
Indeterminate	26	12	279	101	38	9.1	380	90.9	305	73.0	113	27.0	418
Specified period	41	9	76	38	50	30.5	114	69.5	117	71.3	47	28.7	164
Total	67	21	355	139	88	15.1	494	84.9	422	72.5	160	27.5	582
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	23.0	25 077
Administrative and Foreign Service	2120	0010	- 200	* 070	20 070	1 = 12				,,,,			
Full-time													
Indeterminate	25 401	10 697	20 382	10 235	36 100	54.1	30 625	45.9	45 783	68.6	20 932	31.4	66 725
Seasonal	20	9	37	18	29	34.5	55	65.5	57	67.9	27	32.1	84
Specified period	1 390	513	1 174	560	1 905	52.3	1 736	47.7	2 564	70.5	1 073	29.5	3 641
Total	26 811	11 219	21 593	10 813	38 034	54.0	32 416	46.0	48 404	68.7	22 032	31.3	70 450
Part-time													
Indeterminate	82	52	798	399	134	10.1	1 197	89.9	880	66.1	451	33.9	1 331
Seasonal	18	4	5	0	22	81.5	5	18.5	23	85.2	4	14.8	27
Specified period	91	33	92	40	124	48.4	132	51.6	183	71.5	73	28.5	256
Total	191	89	895	439	280	17.3	1 334	82.7	1 086	67.3	528	32.7	1 614
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53.2	33 750	46.8	49 490	68.7	22 560	31.3	72 064
Technical													
Full-time													
Indeterminate	16 151	4 280	2 818	1 003	20 434	84.2	3 821	15.8	18 969	78.2	5 283	21.8	24 255
Seasonal	269	54	53	17	323	82.2	70	17.8	322	81.9	71	18.1	393
Specified period	684	161	451	131	851	59.2	587	40.8	1 135	79.5	292	20.5	1 438
Total	17 104	4 495	3 322	1 151	21 608	82.8	4 478	17.2	20 426	78.3	5 646	21.7	26 086
Part-time													
Indeterminate	14	3	111	36	17	10.4	147	89.6	125	76.2	39	23.8	164
Seasonal	1	0	3	1	1	20.0	4	80.0	4	80.0	1	20.0	5
Specified period	30	16	34	18	46	46.9	52	53.1	64	65.3	34	34.7	98
Total	45	19	148	55	64	24.0	203	76.0	193	72.3	74	27.7	267
Total	17 149	4 5 1 4	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	21.7	26 353
Total (officer categories)													
Full-time													
Indeterminate	57 711	19 406	28 073	12 944	77 154	65.3	41 028	34.7	85 784	72.6	32 350	27.4	118 182
Seasonal	293	64	91	36	357	73.8	127	26.2	384	79.3	100	20.7	484
Specified period	2 664	871	2 035	896	3 544	54.7	2 938	45.3	4 699	72.7	1 767	27.3	6 482
Total	60 668	20 341	30 199	13 876	81 055	64.8	44 093	35.2	90 867	72.6	34 217	27.4	
Part-time	30 000	20012	00 200	10 0,0	01 000	0 710		0000	30001	, 2, 0		_,,,,	
Indeterminate	122	67	1 188	536	189	9.9	1 724	90.1	1 310	68.5	603	31.5	1 913
Seasonal	19	4	8	1	23	71.9	9	28.1	27	84.4	5	15.6	32
Specified period	162	58	202	96	220	42.5	298	57.5	364	70.3	154	29.7	518
Total	303	129	1 398	633	432	17.5	2 031	82.5	1 701	69.1	762	30.9	2 463

Table 12 — Continued

	N	len .	Wor	nen	Me	en	Wor	nen	Anglop	hones	Franco	phones	
Occupational category and type of employment	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	671	
Administrative Support				priories	110.		140.	70	INO.	70	NO.	%	Tota
Full-time													
Indeterminate	5 075	2 798	26 511	13 436	7 873	16.5	39 953	83.5	31 586	66.1	16 234	22.0	ATT OA
Seasonal	82	9	239	53	91	23.8	292	76.2	321	83.8	62	33.9	47 826
Specified period	1 575	607	5 849	2 897	2 184	20.0	8 752	80.0	7 424	67.9	3 504	32.1	383
Total	6 732	3 414	32 599	16 386	10 148	17.2	48 997	82.8	39 331	66.5	19 800		10 936
Part-time				.,.0,000	10 110	1 1 1.60	- 40 771	04.0	39 331	00.3	19 800	33.5	59 145
Indeterminate	51	20	1 404	763	71	3,2	2 167	96.8	1 455	65.0	707	25.0	2 220
Seasonal	0	1	12	2	1	6.7	14	93.3	12	80.0	783	35.0	2 238
Specified period	116	45	430	200	161	20.3	631	79.7	546	69.0	245	20.0	15
Total	167	66	1 846	965	233	7.7	2 812	92.3	2 013	66.1		31.0	792
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83.3	41 344	66.5	20 831	33.9 33.5	3 045
Operational				27 002	10 301	10.7	31 007	93.3	41 344	00.5	20 831	33.5	62 190
Full-time													
Indeterminate	19 046	6 170	2 747	901	25 226	87.4	3 650	12.6	21 793	75.5	7.071	24.5	20.05%
Seasonal	564	114	. 66	12	679	89.7	78	10.3	630	83.3	7 071	16.7	28 876
Specified period	2 262	404	354	61	2 668	86.5	415	13.5	2 616	84.9	465	15.1	757
Total	21 872	6 688	3 167	974	28 573	87.3	4 143	12.7	25 039	76.6	7 662	23.4	3 083
Part-time					20010	55.4 +67	7 173	1.40.1	23 039	70.0	7 002	23.4	32 716
Indeterminate	40	30	79	95	70	28.7	174	71.3	119	48.8	125	51.2	244
Seasonal	5	1	6	3	6	40.0	. 9	60.0	11	73.3	4	26.7	244
Specified period	48	40	62	46	88	44.9	108	55.1	110	56.1	86	43.9	
Total	93	71	147	144	164	36.0	291	64.0	240	52.7	215	47.3	196 455
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 171
All categories					20 101	0010	4 454	3.674	23 219	10.4	/ 0//	43.0	33 1/1
Full-time													
Indeterminate	82 151	28 466	57 511	27 344	110 665	56.6	84 875	43.4	139 662	71.4	55 810	28.6	195 540
Seasonal	939	187	396	101	1 127	69.4	497	30.6	1 335	82.3	288	17.7	1 624
Specified period	6 508	1 886	8 252	3 855	8 407	41.0	12 120	59.0	14 760	72.0	5 741	28.0	20 527
Total	89 598	30 539	66 159	31 300	120 199	55.2	97 492	44.8	155 757	71.6	61 839	28.4	
Part-time					20.177	W W T HA	71 772	77.0	100 101	71.0	01 039	20.4	217 691
Indeterminate	213	117	2 674	1 395	330	7.5	4 069	92.5	2 887	65.6	1 512	34.4	4 399
Seasonal	24	6	26	6	30	48.4	32	51.6	50	80.6	1312	19.4	- Company
Specified period	327	143	695	343	470	31.1	1 039	68.9	1 022	67.8	486	32.2	62
Total	564	266	3 395	1 744	830	13.9	5 140	86.1	3 959	66.3	2 010	33.7	1 509 5 970
Grand total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Occupational category, group, sex and language group Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	M	en	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Occupational category	Anglo-	Franco-		Franco-									
and group	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group (EX)	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Total	2 638	773	531	175	3 411	82.9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117
Scientific and Professional									FRANCES		100000	1000	has rea
Actuarial Science (AC)	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Agriculture (AG)	175	49	52	19	224	75.9	71	24.1	227	76.9	68	23.1	295
Architecture and Town Planning (AR)	205	59	40	14	264	83.0	54	17.0	245	77.0	73	23.0	318
Auditing (AU)	3 039	794	816	209	3 833	78.9	1 025	21.1	3 855	79.4	1 003	20.6	4 858
Biological Sciences (BI)	752	123	294	58	876	71.3	352	28.7	1 046	85.2	181	14.8	1 228
Chemistry (CH)	294	61	113	22	355	72.4	135	27.6	407	83.1	83	16.9	490
Defense Scientific Service (DS)	393	120	29	18	513	91.6	47	8.4	422	75.4	138	24.6	560
Dentistry (DE)	13	1	0	0	14	100.0	0	0.0	13	92.9	1	7.1	14
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 500	488	641	190	1 989	70.5	831	29.5	2 141	75.9	678	24.1	2 820
Education (ED)	367	316	325	343	683	50.6	668	49.4	692	51.2	659	48.8	1 351
Engineering and Land Surveying (EN)	2 240	509	148	72	2 778	92.6	221	7.4	2 388	80.4	581	19.6	2 999
Forestry (FO)	112	30	11	2	142	91.6	13	8.4	123	79.4	32	20.6	155
Historical Research (HR)	135	45	79	18	180	65.0	97	35.0	214	77.3	63	22.7	277
Home Economics (HE)	0	0	21	15	0	0.0	36	100.0	21	58.3	15	41.7	36
Law (LA)	547	221	369	163	768	59.1	532	40.9	916	70.5	384	29.5	1 300
Library Science (LS)	96	47	294	68	143	28.3	363	71.7	390	77.2	115	22.8	506
Mathematics (MA)	118	50	53	30	168	66.9	83	33.1	171	68.1	80	31.9	251
Medicine (MD)	163	56	53	6	219	78.8	59	21.2	216	77.7	62	22.3	278
Meteorology (MT)	403	127	50	18	530	88.6	68	11.4	453	75.8	145	24.2	598
Nursing (NU)	136	54	1 028	330	190	12.3	1 359	87.7	1 164	75.2	384	24.8	1 549
Occupational and Physical Therapy (OP)	3	0	22	12	3	8.1	34	91.9	25	67.6	12	32.4	37
Pharmacy (PH)	14	9	8	10	23	56.1	18	43.9	22	53.7	19	46.3	41
Physical Sciences (PC)	851	145	221	70	998	77.4	291	22.6	1 072	83.3	215	16.7	1 289
Psychology (PS)	75	29	41	24	104	61.5	65	38.5	116	68.6	53	31.4	169
Scientific Regulation (SG)	316	93	142	57	409	67.3	199	32.7	458	75.3	150	24.7	608
Scientific Research (SE)	1 725	230	157	51	1 955	90.4	208	9.6	1 882	87.0	281	13.0	2 163
Social Work (SW)	38	11	22	4	49	65.3	26	34.7	60	80.0	15	20.0	75
University Teaching (UT)	129	74	7	6	203	94.0	13	6.0	136	63.0	80	37.0	216
Veterinary Medicine (VM)	343	131	72	47	474	79.9	119	20.1	415	70.0	178	30.0	593
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	23.0	25 077
Administrative and Foreign Service					The second				Electrical States				100
Administrative Services (AS)	4 438	2 169	4 990	3 728	6 608	43.1	8 721	56.9	9 428	61.5	5 897	38.5	15 329
Administrative Trainee (AT)	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Commerce (CO)	1 335	376	435	137	1711	74.9	572	25.1	1 770	77.5	513	22.5	2 283
Computer Systems Administration (CS)	3 333	1 252	1 132	510	4 587	73.6	1 642	26.4	4 465	71.7	1 762	28.3	6 229
Financial Administration (FI)	1 220	539	719	321	1 759	62.8	1 040	37.2	1 939	69.3	860	30.7	2 799
Foreign Service (FS)	666	218	218	58	884	76.2	276	23.8	884	76.2	276	23.8	1 160
Information Services (IS)	431	261	616	373	692	41.1	993	58.9	1 047	62.3	634	37.7	1 685
Management Trainee (MM)	68	29	59	33	97	51.3	92	48.7	127	67.2	62	32.8	189
Organization and Methods (OM)	229	94	131	79	323	60.6	210	39.4	360	67.5	173	32.5	533
Personnel Administration (PE)	710	520	1 283	834	1 231	36.8	2 117	63.2	1 993	59.5	1 354	40.5	3 348
Program Administration (PM)	12 775	4 769	11 638	4 191	17 544	52.6	15 832	47.4	24 413	73.2	8 960	26.8	33 376
Purchasing and Supply (PG)	1 038	444	684	328	1 482	59.4	1 012	40.6	1 722	69.0	772	31.0	2 494
Translation (TR)	65	328	72	448	393	43.0	520	57.0	137	15.0	776	85.0	913
Welfare Programs (WP)	694	308	508	211	1 002	58.2	719	41.8	1 202	69.8	519	30.2	1 721
	0,5-4	500	200										72 064

Table 13 — Continued

	N	1en	Wo	omen	M	en	Wo	omen	Anglo	phones	Franco	phones	
Occupational category and group	Anglo- phones	Franco- phones		Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	CT.	
Technical				1		,,,	140.	70	140.	70	NO.	%	Total
Air Traffic Control (AI)	1 858	313	101	29	2 171	94.4	130	5.6	1 959	85.1	342	140	0.004
Aircraft Operations (AO)	474	99	28	8	574	94.1	36	5.9	502	82.4		14.9	
Drafting and Illustration (DD)	647	156	184	52	805	77.3	236	22.7	831	80.0	107	17.6	***************************************
Educational Support (EU)	2	2	8	0	4	33.3	8	66.7	10	83.3	208	20.0	
Electronics (EL)	2 101	615	53	17	2 716	97.5	70	2.5	2 154	77.3		16.7	-
Engineering and Scientific Support (EG)	4 794	1 182	1 164	291	5 980	80.4	1 456	19.6	5 958	80.2	1 473	22.7	
General Technical (GT)	1 904	495	534	180	2 401	77.1	715	22.9	2 438	78.3	675	19.8	
Photography (PY)	42	21	7	4	63	85.1	11	14.9	49	66.2	25	21.7	
Primary Products Inspection (PI)	1 593	528	249	75	2 121	86.7	324	13.3	1 842	75.3	***************************************	33.8	
Radio Operations (RO)	976	180	128	22	1 156	88.5	150	11.5	1 104	84.5	603 202	24.7	
Ships' Officers (SO)	945	193	41	13	1 138	95.5	54	4.5	986	82.7	202	15.5	
Social Science Support (SI)	727	369	913	502	1 096	43.6	1 418	56.4	1 640	65.3	871	17.3	1 192
Technical Inspection (TI)	1 086	361	60	13	1 447	95.2	73	4.8	1 146	75.4	374	34.7	2 514
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	24.6	
Administrative Support					21 0/2	Oata	7 001	2.7.0	20 019	10.0	5 /20	42.1	26 353
Clerical and Regulatory (CR)	5 968	3 130	27 198	12 612	9 098	18.6	39 814	81.4	33 166	67.8	15 742	32.2	40.010
Communications (CM)	242	68	101	16	310	72.6	117	27.4	343	80.3	13 742	19.7	48 912
Data Processing (DA)	527	206	948	363	735	35.9	1 315	64.1	1 475	72.2	569	27.8	427
Office Equipment Operation (OE)	74	27	75	42	101	46.3	117	53.7	149	68.3	69		2 050
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	88	49	6 123	4 318	137	1.3	10 446	98.7	6 211	58.7	4 367	31.7	10 583
Total	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83.3	41 344	-66.5	20 831	33.5	62 190
Operational								0.0.10	11.011	00.5	20 031	ವಿಭೇವ	02 190
Correction (CX)	2 390	1 426	493	146	3 825	85.6	641	14.4	2 883	64.7	1 572	35.3	4 466
Firefighters (FR)	1 021	130	22	2	1 152	98.0	24	2.0	1 043	88.8	1372	11.2	1 176
General Labour and Trades (GL)	9 481	2 500	271	60	11 984	97.3	331	2.7	9 752	79.2	2 560	20.8	12 315
General Services (GS)	3 676	1 442	1 999	391	5 118	68.2	2 390	31.8	5 675	75.6	1 833	24.4	7 508
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 052	255	12	2	1 307	98.9	14	1.1	1 064	80.5	257	19.5	1 321
Hospital Services (HS)	146	346	317	262	492	45.9	579	54.1	463	43.2	608	56.8	1 071
Lightkeepers (LI)	148	1	2	0	149	98.7	2	1.3	150	99.3	1	0.7	151
Printing Operations (PR)	210	373	113	233	583	62.8	346	37.2	323	34.8	606	65.2	929
Ship Repair (SR)	2 289	26	31	0	2 3 1 5	98.7	31	1.3	2 320	98.9	26	1.1	2 346
Ships' Crews (SC)	1 552	260	54	22	1 812	96.0	76	4.0	1 606	85.1	282	14.9	1 888
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 171
Grand total	90 162	30 805	69 554	33 044	121 029	54.1	102 632	45.9	159 716	71.4	63 849	28.6	223 598 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1992

							Occupat	ional cates	gory						
		Exec	utive Gro	up				Scientific and ofessional					ministrativ nd Foreign Service	-	
	Men	-	Wom	en .		Men		Wom	en		Men		Wom	en	
Geographic area	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	32	97.0	1	3.0	33	234	83.0	48	17.0	282	805	63.8	456	36.2	1 261
Prince Edward Island	25	92.6	2	7.4	27	86	74.8	29	25.2	115	369	50.3	364	49.7	733
Nova Scotia	83	95.4	4	4.6	87	850	80.1	211	19.9	1 061	1 423	58.7	1 001	41.3	2 424
New Brunswick	62	92.5	5	7.5	67	408	79.8	103	20.2	511	1 171	57.8	856	42.2	2 027
Quebec (Except NCR)	162	85.3	28	14.7	190	2 188	68.5	1 006	31.5	3 194	5 301	55.1	4 326	44.9	9 627
Quebec (NCR)	567	78.3	157	21.7	. 724	1 315	70.3	555	29.7	1 870	4 608	50.9	4 443	49.1	9 051
Ontario (NCR)	1 664	81.1	389	18.9	2 053	5 718	70.6	2 378	29.4	8 096	10 396	52.1	9 540	47.9	19 936
Ontario (Except NCR)	166	81.0	39	19.0	205	3 093	74.0	1 086	26.0	4 179	6 305	51.0	6 063	49.0	12 368
Manitoba	76	90.5	8	9.5	84	737	72.8	276	27.2	1 013	1 496	56.1	1 173	43.9	2 669
Saskatchewan	47	94.0	3	6.0	50	511	65.3	271	34.7	782	901	55.2	731	44.8	1 632
Alberta	96	89.7	11	10.3	107	1 202	75.9	382	24.1	1 584	1 816	50.4	1 784	49.6	3 600
British Columbia	123	89.8	14	10.2	137	1 568	76.5	481	23.5	2 049	3 007	52.7	2 697	47.3	5 704
Yukon	5	83.3	1	16.7	6	55	29.6	131	70.4	186	77	45.3	93	54.7	170
Northwest Territories	7	100.0	0	0.0	7	70	75.3	23	24.7	93	93	52.5	84	47.5	177
Outside Canada	236	92.2	20	7.8	256	55	88.7	7	11.3	62	546	79.7	139	20.3	685
Total	3 411	82.9	706	17.1	4 117	18 090	72.1	6 987	27.9	25 077	38 314	53.2	33 750	46.8	72 064

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify geographic area or occupational category.

Table 14 — Continued

								0	ccupation	al categor	У								
		Technica	1			Ac	lministrat Support	ive			C	peration	ıal				Total		
Mer		Wor			Mei	1	Woi	nen		Men		Wor	men		Mer	1	Wor	nen	Grand
No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	- %	No.	%	total
1 202	93.3	87	6.7	1 289	245	17.4	1 167	82.6	1 412	1 337	95.4	64	4.6	1 401	3 856	67.9	1 823	32.1	5 679
207	79.0	55	21.0	262	76	13.2	498	86.8	574	192	95.5	9	4.5	201	957	50.0	957	50.0	1 914
1 803	90.2	197	9.9	2 000	393	13.0	2 628	87.0	3 021	4 411	93.6	301	6.4	4 712	8 970	67.4	4 342	32.6	13 312
961	90.9	96	9.1	1 057	247	11.1	1 981	88.9	2 228	1 400	90.7	144	9.3	1 544	4 249	57.2	3 185	42.8	-
3 062	86.2	489	13.8	3 551	1 275	15.1	7 180	84.9	8 455	4 832	87.2	708	12.8	5 540	16 846	55.1	13 746		7 434
651	67.5	313	32.5	964	1 154	22.5	3 969	77.5	5 123	548	79.3	143	20.7	691	8 870			44.9	30 592
3 745	67.7	1 783	32.3	5 528	3 628	22.9	12 201	77.1	15 829	2 528	84.5	463	15.5		-	48.0	9 598	52.0	18 468
3 424	86.5	536	13.5	3 960	1 705	15.3	9 427	84.7	11 132	5 055	83.1	1 027	16.9	2 991	27 904	50.9	26 911	49.1	54 815
1 163	85.8	192	14.2	1 355	482	14.8	2 781	85.2	3 263	1 075	84.3			6 082	19 832	52.1	18 207	47.9	38 039
657	84.4	121	15.6	778	86	5.6	1 438	94.4	1 524			200	15.7	1 275	5 038	52.1	4 631	47.9	9 669
1 681	83.7	328	16.3	2 009	298	8.6		91.4		949	82.0	209	18.0	1 158	3 151	53.2	2 774	46.8	5 925
2 697	87.0	403	13.0	3 100					3 452	2 194	79.3	572	20.7	2 766	7 317	53.8	6 275	46.2	13 592
131	78.9	35			646	11.8	4 823	88.2	5 469	4 000	88.4	524	11.6	4 524	12 050	57.4	8 947	42.6	20 997
266			21.1	166	11	5.9		94.1	187	80	57.6	59	42.4	139	359	42.0	495	58.0	854
	85.5	45	14.5	311	9	4.3	200		209	127	92.0	11	8.0	138	572	61.1	364	38.9	936
22	95.7	1	4.3	23		40.4	186	59.6	312	9	100.0	0	0.0	9	998	73.9	353	26.1	1 351
21 672	82.2	4 681	17.8	26 353	10 381	16.7	51 809	83.3	62 190	28 737	86.6	4 434	13.4	33 171	121 029	54.1	02 632	45.9	

Occupational category

	Executive	Group	Scienti and Professi		Adminis and For Servi	eign	Techni	cal	Adminis Supp		Operation	onal	
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	33	0.6	282	5.0	1 261	22.2	1 289	22.7	1 412	24.9	1 401	24.7	5 679
Prince Edward Island	27	1.4	115	6.0	733	38.3	262	13.7	574	30.0	201	10.5	1 914
Nova Scotia	87	0.7	1 061	8.0	2 424	18.2	2 000	15.0	3 021	22.7	4 712	35.4	13 312
New Brunswick	67	0.9	511	6.9	2 027	27.3	1 057	14.2	2 228	30.0	1 544	20.8	7 434
Quebec (Except NCR)	190	0.6	3 194	10.4	9 627	31.5	3 551	11.6	8 455	27.6	5 540	18.1	30 592
Quebec (NCR)	724	3.9	1 870	10.1	9 051	49.0	964	5.2	5 123	27.7	691	3.7	18 468
Ontario (NCR)	2 053	3.7	8 096	14.8	19 936	36.4	5 528	10.1	15 829	28.9	2 991	5.5	54 815
Ontario (Except NCR)	205	0.5	4 179	11.0	12 368	32.5	3 960	10.4	11 132	29.3	6 082	16.0	38 039
Manitoba	84	0.9	1 013	10.5	2 669	27.6	1 355	14.0	3 263	33.7	1 275	13.2	9 669
Saskatchewan	50	0.8	782	13.2	1 632	27.5	778	13.1	1 524	25.7	1 158	19.5	5 925
Alberta	107	0.8	1 584	11.7	3 600	26.5	2 009	14.8	3 452	25.4	2 766	20.4	13 592
British Columbia	137	0.7	2 049	9.8	5 704	27.2	3 100	14.8	5 469	26.0	4 524	21.5	20 997
Yukon	6	0.7	186	21.8	170	19.9	166	19.4	187	21.9	139	16.3	854
Northwest Territories	7	0.7	93	9.9	177	18.9	311	33.2	209	22.3	138	14.7	936
Outside Canada	256	18.9	62	4.6	685	50.7	23	1.7	312	23.1	9	0.7	1 351
Total	4 117	1.8	25 077	11.2	72 064	32.2	26 353	11.8	62 190	27.8	33 171	14.8	223 598a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

Executive Group, language group and employment-equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment-equity designated groups in the Executive Group, by level, 1991^a and 1992

1991

	Anglop	ohones	Franco	phones	Me	n	Won	nen	Aborig		Perso wit disabi	th	Membe visib minority	ole	Total employees
Level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	in category
EX-5c	65	77.4	19	22.6	80	95.2	4	4.8	0	0.0	0	0.0			84
EX-4	176	75.2	58	24.8	198	84.6	36	15.4	-		-		midwala	_	234
EX-3	379	80.3	93	19.7	433	91.7	39	8.3		_	-	_	5	1.1	472
EX-2	658	74.9	220	25.1	753	85.8	125	14.2	6	0.7	14	1.6	14	1.6	878
EX-1	779	77.7	223	22.3	827	82.5	175	17.5	15	1.5	26	2.6	31	3.1	1 002
SM	1 256	76.4	387	23.6	1 326	80.7	317	19.3	20	1.2	35	2.1	33	2.0	1 643
Total	3 313	76.8	1 000	23.2	3 617	83.9	696	16.1	45	1.0	85	2.0	87	2.0	4 313
								1992							
EX-5°	73	77.7	21	22.3	87	92.6	7	7.4	0	0.0	0	0.0	15 mark 4		94

								1//2							
EX-5°	73 -	77.7	21	22.3	87	92.6	7	7.4	0	0.0	0	0.0	,	-	94
EX-4	169	73.2	62	26.8	196	84.8	35	15.2	-	_ =	aranana,	1			231
EX-3	393	80.4	96	19.6	439	89.8	50	10.2	*******	_		_	6	1.2	489
EX-2	674	75.9	214	24.1	742	83.6	146	16.4	6	0.7	13	1.5	17	1.9	888
EX-1	1 860	77.0	555	23.0	1 947	80.6	468	19.4	37	1.5	51	2.1	70	2.9	2 415
Total	3 169	77.0	948	23.0	3 411	82.9	706	17.1	46	1.1	73	1.8	97	2.4	4 117

^a The 1991 table reflects the Management Category by group and level.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

^b See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

c Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1992

Occupational	Language requirements	Anglor	hones	Francop	ohones	Anglo- phones and	
category	of position	No.	%	No.	%	Franco- phones	Total
Executive Group	Bilingual	2 272	73.2	833	26.8	3 105	3 105
	English	545	97.8	. 12	2.2	557	557
	French	0	0.0	5	100.0	5	5
	English or French	328	78.5	90	21.5	418	418
	Total	3 169	77.0	948	23.0	4 117	4 117
Scientific and	Bilingual	4 221	48.1	4 549	51.9	8 770	8 770
Professional	English	13 727	97.9	300	2.1	14 027	14 027
	French	10	1.6	623	98.4	633	633
	English or French	848	84.0	162	16.0	1 010	1 010
	Total	19 290	77.0	5 751	23.0	25 041	25 077
Administrative	Bilingual	11 229	38.4	18 014	61.6	29 243	29 243
and Foreign Service	English	35 177	97.6	872	2.4	36 049	36 049
Scrvice	French	37	1.3	2 812	98.7	2 849	2 849
	English or French	1 809	77.9	514	22.1	2 323	2 323
	Total	49 490	68.7	22 560	31.3	72 050	72 064
Technical	Bilingual	1 738	30.6	3 950	69,4	5 688	5 688
	English	17 445	97.7	418	2.3	17 863	17 863
	French	31	3.0	1 014	97.0	1 045	1 045
	English or French	914	79.3	239	20.7	1 153	1 153
	Total	20 619	78.3	5 720	21.7	26 339	26 353
Administrative	Bilingual	4 397	25.3	12 996	74.7	17 393	17 393
Support	English	32 822	96.2	1 291	3.8	34 113	34 113
	French	114	2.4	4 694	97.6	4 808	4 808
	English or French	2 203	64.6	1 209	35.4	3 412	3 412
	Total	41 344	66.5	20 831	33.5	62 175	62 190
Operational	Bilingual	545	20.5	2 118	79.5	2 663	2 663
	English	22 238	98.4	356	1.6	22 594	22 594
	French	77	1.9	3 897	98.1	3 974	3 974
	English or French	1 388	50.5	1 361	49.5	2 749	2 749
	Total	25 279	76.2	7 877	23.8	33 156	33 171
All categories	Bilingual	24 575	36.6	42 574	63.4	67 149	67 149
	English	122 155	97.4	3 257	2.6	125 412	125 412
	French	269	2.0	13 047	98.0	13 316	13 316
	English or French	7 493	67.7	3 580	32.3	11 073	11 073
	Grand total	159 716	71.4	63 849	28.6	223 565	223 598 a

^a Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 6.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Executive Group, sex and language group Number and percentage of employees in the Executive Group, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Won	nen	Me	n	Wom	en	Anglopi	hones	Francopl	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	108	28	20	3	136	85.5	23	14.5	128	80.5	31	19.5	159
Atlantic Canada Opportunities Agency	30	8	2	1	38	92.7	3	7.3	32	78.0	9	22.0	41
Canada Labour Relations Board	6	1	0	1	7	87.5	1	12.5	6	75.0	2	25.0	1
Canadian Centre for	-	2	1	1	500 S	90.0	2	20.0	6	60.0	4	40.0	10
Management Development Canadian Grain Commission	5	0	0	0	5	80.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	
Canadian Human Rights		-		- 0	Service Selection	100.0	· ·	0.0	<u> </u>	100.0	-	0.0	-
Commission	4	2	1	1	6	75.0	2	25.0	5	62.5	3	37.5	
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	0	0	0	950 9 m 1 %	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Canadian International Development Agency	59	28	8	10	87	82.9	18	17.1	67	63.8	38	36.2	10
Canadian International Trade Tribunal	5	3	0	0	8	100.0	0	0.0	5	62.5	3	37.5	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	2	3	2	21	80.8	5	19.2	22	84.6	4	15.4	20
Canadian Secretariat	1	0	0	0	21,	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Canadian Space Agency	15	2	0	1	17	94.4	1	5.6	15	83.3	3	16.7	18
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	8	0	0	1	8	88.9	1	11.1	8	88.9	1	11.1	
Communications	57	28	11	11	85	79.4	22	20.6	68	63.6	39	36.4	107
Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0]
Consumer and Corporate Affairs	44	13	13	3	57	78.1	16	21.9	57	78.1	16	21.9	73
Copyright Board	0	1	0	0	(0.42 to 1)	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	53	24	6	4	77	88.5	10	11.5	59	67.8	28	32.2	87
Employment and Immigration	104	42	26	9	146	80.7	35	19.3	130	71.8	51	28.2	181
Energy, Mines and Resources	97	26	12	4	123	88.5	16	11.5	109	78.4	30	21.6	139
Environment	132	32	30	7	164	81.6	37	18.4	162	80.6	39	19.4	201
External Affairs	313	90	28	8	403	91.8	36	8.2	341	77.7	98	22.3	439
Federal Court of Canada	7	0	0	0	7	100.0	0	0.0	7	100.0	0	0.0	7
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	12	1	0	12	92.3	1	7.7	1	7.7	12	92.3	1.
Federal-Provincial Relations Office	15	9	8	5	24	64.9	13	35.1	23	62.2	14	37.8	37
Finance	78	15	12	0	93	88.6	12	11.4	90	85.7	15	14.3	105
Fisheries and Oceans	96	22	8	2	118	92.2	10	7.8	104	81.3	24	18.8	128
Forestry	20	7	0	1	27	96.4	1	3.6	20	71.4	8	28.6	28
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	1	0	WE TO	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Immigration and Refugee Board	5	1	1	0	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	7
Indian Affairs and Northern Development	113	16	28	3	129	80.6	31	19.4	141	88.1	19	11.9	160
Industry, Science and Technology	154	33	25	5	187	86.2	30	13.8	179	82.5	38	17.5	217
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	10	1	2	0	11	84.6	2	15.4	12	92.3	1	7.7	13
Justice	8	9	4	0	17	81.0	4	19.0	12	57.1	9	42.9	21
Labour	18	5	12	3	23	60.5	15	39.5	30	78.9	. 8	21.1	38
Multiculturalism and Citizenship	10	3	8	2	13	56.5	10	43.5	18	78.3	5	21.7	23
National Archives of Canada	12	2	3	1	14	77.8	4	22.2	15	83.3	3.	16.7	18
National Defence (Public Service employees)	65	17	15	3	82	82.0	18	18.0	80	80.0	20	20.0	100
National Energy Board	11	1	0	2	12	85.7	2	14.3	- 11	78.6	3 -	21.4	14
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	. 1
National Health and Welfare	84	17	36	10	101	68.7	46	31.3	120	81.6	27	18.4	147
National Library of Canada	2	1	3	1	3	42.9	4	57.1	5	71.4	2	28.6	7
National Parole Board	7	3	2	1	10	76.9	3	23.1	9	69.2	4	30.8	13
National Revenue (Customs and				6									

Table 18 — Continued

	M	len	Won	nen	Me	n	Won	nen	Anglopl	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	NI	CT.							
National Revenue (Taxation)	84	33	phones 9	3	No.	90.7	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Transportation Agency	13	6	4	1	117	79.2	12	9.3	93	72.1	36		129
Office of the Chief Electoral							5	20.8	1.7	70.8	7	29.2	24
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	1	0	4	80.0	1	20.0	2	40.0	3	60.0	5
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	1	9	1	1	10	83.3	2	16.7	2	16.7	10	83.3	12
Office of the Governor General's Secretary	0	0	1	3	. 0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Office of the Superintendent of Financial Institutions	1	0	0	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	4
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	0	2	2	50.0	2	50.0	- San	100.0	0	0.0	1
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4
Privy Council Office	22	8	21	2	30	56.6	23	43.4	3	100.0	0	0.0	3
Public Service Commission	21	11	14	8	32	59.3	22	40.7	43	81.1	10	18.9	53
Public Service Staff Relations Board	2	3	1	0	5	83.3	1	16.7	35	64.8	19	35.2	54
Public Works	93	19	15	- 8	112	83.0	23	17.0	108	50.0	3	50.0	6
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	27	20.0	135
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Secretary of State of Canada	14	22	8	4	36	75.0	12	25.0	22	45.8	26	54.2	48
Solicitor General	16	2	9	1	18	64.3	10	35.7	25	89.3	3	10.7	28
Statistics Canada	50	13	8	3	63	85.1	11	14.9	58	78.4	16	21.6	74
Supply and Services	124	41	32	4	165	82.1	36	17.9	156	77.6	45	22.4	201
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	150	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Transport	175	38	21	8	213	88.0	29	12.0	196	81.0	46	19.0	242
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	25	5	8	4	30	71.4	12	28.6	33	78.6	9	21.4	42
Treasury Board (Secretariat)	77	28	24	8	105	76.6	32	23.4	101	73.7	36	26.3	137
Veterans Affairs	25	4	2	2	29	87.9	4	12.1	27	81.8	6	18.2	33
Western Economic Diversification	22	1	4	1	23	82.1	5	17.9	26	92.9	2	7.1	28
Total	2 638	773	531	175	3 411	82,9	706	17.1	3 169	77.0	948	23.0	4 117

Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Me	en	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-	_							-	
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tot
Agriculture	1 490	329	321	134	1 821	80.0	455	20.0	1 811	79.6	463	20.4	22
Atlantic Canada Opportunities			1	0	4	80.0	1	20.0	4	80.0	1	20.0	
Agency	3	1	1	0	4		10	35.7	23	82.1	5	17.9	
Bureau of Pensions Advocates	15	3	8	2	18	0.0	4	100.0	23	50.0	2	50.0	
Canada Labour Relations Board	0	0	2	2	0	0.0		100.0	4	30.0		50.0	
Canadian Centre for Management Development	3	1	3	0	4	57.1	3	42.9	6	85.7	1	14.3	
Canadian Grain Commission	31	0	10	1	31	73.8	11	26.2	41	97.6	1	2.4	
Canadian Human Rights Commission	3	2	5	2	5	41.7	7	58.3	8	66.7	4	33.3	
Canadian International Development Agency	53	35	13	14	88	76.5	27	23.5	66	57.4	49	42.6	1
Canadian International Trade Fribunal	5	3	5	0 .	8	61.5	5 .	38.5	10	76.9	3	23.1	
Canadian Radio-television and Felecommunications Commission	20	2	5	3	22	73.3	8	26.7	25	83.3	5	16.7	
Canadian Space Agency	59	13	3	3	101	93.5	7 ·	6.5	62	79.5	16	20.5	
Canadian Transportation Accident Investigation and	22	2		2	24	72.7	9	27.3	28	84.8	5	15.2	
Safety Board	22	2	6	3	24 276	72.7	40	12.7	231	73.1	85	26.9	
Communications	204	72	27	13	AND DESCRIPTION OF THE PARTY OF	87.3	40		231	100.0	0	0.0	
Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0		100.0	192	75.3	63	24.7	
Consumer and Corporate Affairs	149	38	43	25	187	73.3	68	0.0	0	0.0	2	100.0	
Copyright Board	0	2	0	0		100.0	371	49.4	538	71.6	213	28.4	
Correctional Service of Canada	256	124	282	89	380	50.6	95	36.7	181	69.9	78	30.1	
Employment and Immigration	109	55	72	23	164	63.3	234	16.8	1 093	78.4	301	21.6	1
Energy, Mines and Resources	928	232	165	69 95	1 160	83.2 81.7	411	18.3	1 813	80.6	435	19.4	2
Environment	1 497	340	316		1 837		19	30.2	51	81.0	12	19.0	Jai
External Affairs	33	11	18	1	************	69.8	19	100.0	31	75.0	12	25.0	***************************************
Federal Court of Canada	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	73.0		- 23.0	
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	9	0	11	9	90.0	1	10.0	0	0.0	10	100.0	
Federal-Provincial Relations Office	6	2	2	2	8	66.7	4	33.3	8	66.7	4	33.3	
Finance	156	56	76	22	212	68.4	98	31.6	232	74.8	78	25.2	
Fisheries and Oceans	850	120	171	35	970	82.5	206	17.5	1 021	86.8	155	13.2	1
Forestry	325	60	40	6	385	89.3	46	10.7	365	84.7	66	15.3	
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	
Immigration and Refugee Board	9	4	16	3	13	40.6	19	59.4	25	78.1	7	21.9	
Indian Affairs and Northern Development	296	27	226	8	323	58.0	234	42.0	522	93.7	35	6.3	
Industry, Science and Technology	37		11	3	45	76.3	14	23.7	48	81.4	11	18.6	
International Joint Commission	8		0		10	90.9	1	9.1	8	100.0	0	0.0	
Investment Canada	5		6		7	53.8	6	46.2	11	84.6	2	15.4	
Justice	508		331	152	702	59.2	483	40.8	839	70.8	346	29.2	1
Labour	44		12		58	78.4	16	21.6	56	75.7	18	24.3	
Law Reform Commission of Canada	0		1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Multiculturalism and Citizenship	3		(4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	
National Archives of Canada	47	18	44	9	65	55.1	53	44.9	91	77.1	27	22.9	
National Defence (Public Service employees)	1 095		276		1 488	77.1	442	22.9	1 371	71.0	559	29.0	1
National Energy Board	80		16		83	82.2	. 18	17.8	96	95.0	5	5.0	
National Health and Welfare	761		988		933	44.7	1 154	55.3	1 749	83.8	337	16.2	2
National Library of Canada	39		90		56	32.4	117	67.6	129	74.6	44	25.4	
National Parole Board National Revenue (Customs and	(2		.0	0.0	2	100.0	1.091	100.0	0	0.0	1
Excise)	808		273		859	74.0	302	26.0	1 081	93.1	80	6.9	
National Revenue (Taxation)	2 273	761	587	192	3 034	79.6	779	20.4	2 860	75.0	953	25.0	3

Table 19 — Continued

	M	len	Wo	men	N	Ien	Wor	men	Anglop	hones	Francopl	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	OI.	_
National Transportation Agency	40	17	19	8	57	67.9	27		59	70.2	25	%	Tota
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	2	1	2	40.0	3		39		The state of the same of the s	29.8	84
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	4	2	1	6	66.7	3		4		2	40.0	100000
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	2	0	1	33.3	2		2	66.7	5	55.6	
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	1	33.3	
Office of the Governor General's Secretary	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	2	0	3	60.0	6. 2	40.0	5	100.0	1	100.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	0	0.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	5	1	2	0	. 6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	33.3	3
Privy Council Office	5	1	0	2	6	75.0	2	25.0	. 5	62.5	3		8
Public Service Commission	38	110	57	189	148	37.6	246	62.4	95	24.1		37.5	8
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	0	2	66.7	240	33.3	2	66.7	299	75.9	394
Public Works	634	143	73	24	777	88.9	97	11.1	707	80.9	1	33.3	3
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	13	3	9	2	16	59.3	11	40.7	22	81.5	167	19.1	874
Secretary of State of Canada	6	7	4	8	13	52.0	12	48.0	10	40.0	15		27
Solicitor General	14	2	11	1	16	57.1	12	42.9	25	89.3	3	60.0	25
Statistics Canada	531	209	253	98	740	67.8	351	32.2	784	71.9	307	10.7	28
Supply and Services	15	5	7	5	20	62.5	12	37.5	22	68.8	10		1 091
Supreme Court of Canada	3	3	8	6	6	30.0	14	70.0	11	55.0	9	31.3	32
Transport	546	138	56	22	684	89.8	78	10.2	602	79.0			20
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60.0	160	21.0	762
Treasury Board (Secretariat)	26	6	8	1	32	78.0	9	22.0	34	82.9	7	40.0	5
Veterans Affairs	60	43	112	201	103	24.8	313	75.2	172	41.3	244	17.1	41
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	313	100.0	1/2			58.7	416
Western Economic Diversification	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	1
Total	14 182	3 875	5 108	1 876	18 090	72.1	6 987	27.9	19 290	77.0	5 751	0.0 23.0	25 077

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Me	en	Wo	men	Anglop	ohones	Francop	hones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	657	175	442	179	834	57.3	621	42.7	1 099	75.6	354	24.4	1 45
Atlantic Canada Opportunities Agency	114	29	54	24	143	64.7	78	35.3	168	76.0	53	24.0	22
Bureau of Pensions Advocates	2	2	12	1	4	23.5	13	76.5	14	82.4	3	17.6	1
Canada Labour Relations Board	8	7	6	15	15	41.7	21	58.3	14	38.9	22	61.1	3
Canadian Centre for Management Development	0	12	11	24	12	25.5	35	74.5	11	23.4	36	76.6	4
Canadian Grain Commission	31	3	17	2	34	64.2	19	35.8	48	90.6	5	9.4	5
Canadian Human Rights Commission	43	17	54	30	60	41.7	84	58.3	97	67.4	47	32.6	14
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	1	5	3	33.3	6	66.7	1	11.1	8	88.9	
Canadian International Development Agency	202	197	125	196	399	55.4	321	44.6	327	45.4	393	54.6	72
Canadian International Trade Tribunal	12	7	11	14	19	43.2	25	56.8	23.	52.3	21	47.7	4
Canadian Pension Commission	4	0	2	0	4	66.7	2	33.3	6	100.0	0	0.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	45	50	68	115	49.4	118	50.6	120	51.5	113	48.5	23
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	
Canadian Space Agency	5	17	11	16	23	41.1	33	58.9	16	32.7	33	67.3	5
Canadian Transportation Accident Investigation and	7					20.0		72.0		56.0	22	44.0	5
Safety Board	0	7	21	15	14	28.0	36	72.0 66.7	28	56.0 33.3	22	66.7	5
Civil Aviation Tribunal				A	393		449				397	47.1	84
Communications	225	168	220	229	393	46.7	5	53.3	445	52.9	397		
Competition Tribunal	227	161	212	189	488	37.5 54.9	401	62.5 45.1	539	12.5	350	87.5 39.4	88
Consumer and Corporate Affairs Copyright Board	327	0	212	0	488	0.0	401	100.0	339	100.0	0	0.0	00
Correctional Service of Canada	1 007	501	534	325	1 508	63.7	859	36.3	1 541	65.1	826	34.9	2 36
Employment and Immigration	4 020	2 270	4 896	2 310	6 291	46.6	7 207	53.4	8 916	66.1	4 580	33.9	13 49
Energy, Mines and Resources	206	119	214	148	325	47.3	362	52.7	420	61.1	267	38.9	68
Environment	747	303	529	324	1 050	55.2	853	44.8	1 276	67.1	627	32.9	1 90
External Affairs	969	365	413	164	1 334	69.8	577	30.2	1 382	72.3	529	27.7	1 91
Federal Court of Canada	37	33	57	45	70	40.7	102	59.3	94	54.7	78	45.3	17
Federal Office of Regional Development - Quebec	7	76	3	49	83	61.5	52	38.5	10	7.4	125	92.6	13
Federal-Provincial Relations Office	15	2	12	19	17	35.4	31	64.6	27	56.3	21	43.8	4
Finance	57	35	80	53	92	40.9	133	59.1	137	60.9	88	39.1	22
Fisheries and Oceans	487	156	281	126	643	61.2	407	38.8	768	73.1	282	26.9	1 05
Forestry	105	51	72	39	156	58.4	111	41.6	177	66.3	90	33.7	26
Hazardous Materials Information Review Commission	5	1	2	0	6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	12.5	
Immigration and Refugee Board	117	41	122	71	158	45.0	193	55.0	239	68.1	112	31.9	35
Indian Affairs and Northern Development	694	164	661	179	858	50.5	840	49.5	1 355	79.8	343	20.2	1 69
Industry, Science and Technology	566	164	309	170	730	60.4	479	39.6	875	72.4	334	27.6	1 20
International Joint Commission	2	0	2	2	2	33.3	4	66.7	4	66.7	2	33.3	
Investment Canada	23	5	14	6	28	58.3	20	41.7	37	77.1	11	22.9	4
Justice	45	33	82	73	78	33.5	155	66.5	127	54.5	106	45.5	23
Labour	173	84	124	97	257	53.8	221	46.2	297	62.1	181	37.9	47
Law Reform Commission of Canada	0	1	1	2	1	25.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	
Multiculturalism and Citizenship	82	35	160	75	117	33.2	235	66.8	242	68.8	110	31.3	35
National Archives of Canada	72	37	47	46	109	54.0	93	46.0	119	58.9	83	41.1	20
National Defence (Public Service employees)	1 429	404	677	296	1 833	65.3	973	34.7	2 106	75.1	700	24.9	2 80
National Energy Board	41	8	24	10	49	59.0	34	41.0	65	78.3	18	21.7	8
National Farm Products Marketing Council	3	3	3	2	6	54.5	5	45.5	6	54.5	5	45.5	1

Table 20 — Continued

	N	f en	Wo	men	M	en	Wom	en	Anglop	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	C1		Of .			-
National Health and Welfare	551	218	830	395	769	38.6	1 225	61.4	No.	%	No.	%	Tota
National Library of Canada	20	18	20	12	38	54.3	32		1 381	69.3	613	30.7	1 994
National Parole Board	25	16	59	49	41	27.5	108	45.7	40	57.1	30	42.9	70
National Revenue (Customs and Excise)	4 356	1 268	2 854	735	5 624	61.0	3 590	72.5	7 210	78.3	65	43.6	149
National Revenue (Taxation)	4 116	1 384	3 858	1 407	5 500	51.1	5 265	48.9	7 974		2 003	21.7	9 214
National Transportation Agency	69	48	65	68	7 117	46.8	133	53.2		74.1	2 791	25.9	10 765
Office of the Chief Electoral Officer	5	20	6	29	25	41.7	35	58.3	134	53.6	116	46.4	250
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	3	2	3	5	50.0	5	50.0	4	40.0	49	81.7	60
Office of the Commissioner of Official Languages	20	34	18	28	54	54.0	46	46.0	38	38.0	62	62.0	100
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	21	12	2	5.7	33	94.3	22	62.9	13	37.1	35
Office of the Governor General's Secretary	6	10	16	17	16	32.7	33	67.3	22	44.9	27	55.1	49
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	6	0	5	0	6	54.5	5	45.5	11	100.0	0	0.0	
Offices of the Information and Privacy Commissioners	22	12	10	10	34	63.0	20	37.0	32	59.3	22	40.7	54
Patented Medicine Prices Review Board	5	0	7	5	5	29.4	12	70.6	12	70.6	5	29.4	17
Privy Council Office	32	26	46	63	58	34.7	109	65.3	78	46.7	89	53.3	167
Procurement Review Board	2	0	0	2	2	50.0	2	50.0	2	50.0	2	50.0	***************************************
Public Service Commission	202	191	251	289	393	42.1	540	57.9	453	48.6	480	51.4	933
Public Service Staff Relations Board	8	7	5	7	15	55.6	12	44.4	13	48.1	14	51.9	27
Public Works	852	316	571	251	1 168	58.7	822	41.3	1 423	71.5	567	28.5	1 990
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	21	100	48	112	43.1	148	56.9	191	73.5	69	26.5	260
Secretary of State of Canada	161	442	197	712	603	39.9	909	60.1	358	23.7	1 154	76.3	1 512
Solicitor General	59	16	50	30	75	48.4	80	51.6	109	70.3	46	29.7	155
Statistics Canada	427	224	247	185	651	60.1	433	39.9	674	62.2	409	37.8	1 084
Supply and Services	1 526	713	1 078	658	2 239	56.3	1 736	43.7	2 604	65.5	1 371	34.5	3 975
Supreme Court of Canada	2	3	4	11	5	25.0	15	75.0	6	30.0	14	70.0	20
Tax Court of Canada	9	21	13	17	30	50.0	30	50.0	22	36.7	38	63.3	60
Transport	1 144	356	949	365	1 500	53.3	1 315	46.7	2 093	74.4	721	25.6	2 815
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	30	12	24	11	42	54.5	35	45.5	54	70.1	23	29.9	77
Treasury Board (Secretariat)	109	53	106	71	162	47.8	177	52.2	215	63.4	124	36.6	339
Veterans Affairs	416	126	439	107	542	49.8	546	50.2	855	78.6	233	21.4	1 088
Veterans Appeal Board	4	0	6	3	4	30.8	9	69.2	10	76.9	3	23.1	13
Western Economic Diversification	106	3	60	7	109	61.9	67	38.1	166	94.3	10	5.7	176
Total	27 002	11 308	22 488	11 252	38 314	53.2	33 750	46.8	49 490	68.7	22 560		72 064

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Technical Category, sex and language group Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Mei	n	Wome	en	Angloph	nones	Francop	hones	
	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-		-							
Department	phones	phones	phones	phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	2 070	604	704	177	2 679	75.2	885	24.8	2 774	78.0	781	22.0	3 564
Bureau of Pensions Advocates	_111	1	3	0	2	40.0	3	60.0	4	80.0	1	20.0	4
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	2	Yearly	33.3	2	66.7	0	0.0	3	100.0	3
Canadian Grain Commission	308	20	80	0	328	80.4	80	19.6	388	95.1	20	4.9	408
Canadian Human Rights Commission	0	1	3	0	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Canadian International Development Agency	_1	5	2	5	6	46.2	7	53.8	3	23.1	10	76.9	13
Canadian International Trade Tribunal	1	2	3	3	3	33.3	6	66.7	4	44.4	5	55.6	9
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Secretariat	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian Space Agency	17	7	0	1	24	96.0	1	4.0	17	68.0	8	32.0	25
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	103	24	10	2	127	91.4	12	8.6	113	81.3	26	18.7	139
Communications	333	123	57	22	456	85.2	79	14.8	390	72.9	145	27.1	535
Consumer and Corporate Affairs	249	93	28	8	342	90.5	36	9.5	277	73.3	101	26.7	378
Correctional Service of Canada	20	11	8	4	31	72.1	12	27.9	28	65.1	15	34.9	43
Employment and Immigration	18	14	22	14	32	47.1	36	52.9	40	58.8	28	41.2	68
Energy, Mines and Resources	479	207	142	60	686	77.3	202	22.7	621	69.9	267	30.1	888
Environment	1 635	351	331	95	1 987	82.3	426	17.7	1 966	81.5	446	18.5	2 413
External Affairs	134	24	35	12	158	77.1	47	22.9	169	82.4	36	17.6	205
Federal Court of Canada	6	5	18	2	11	35.5	20	64.5	24	77.4	7	22.6	31
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	1	0	3	1	25.0	3 ·	75.0	0	0.0	4	100.0	4
Finance	8	4	11	5	12	42.9	16	57.1	19	67.9	9	32.1	28
Fisheries and Oceans	1 407	200	197	49	1 607	86.7	246	13.3	1 604	86.6	249	13.4	1 853
Forestry	249	37	54	9	286	81.9	63	18.1	303	86.8	46	13.2	349
Immigration and Refugee Board Indian Affairs and Northern	11	6	15	6	17	44.7	21	55.3	26 175	91.6	12	31.6	191
Development Science and	114	7	61	9	121	63.4	70	36.6	17.3	91.0	10	0.4	1/1
Industry, Science and Technology	8	11	10	3	19	59.4	13	40.6	18	56.3 100.0	14	43.8	32
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	4	66.7	2	33.3	4	66.7	6
Investment Canada	1	7		3	18	33.3	97	84.3	76	66.1	39	33.9	115
Justice	20	11	65	32	31	60.8	20	39.2	30	58.8	21	41.2	51
Labour Multiculturalism and Citizenship	0	2	3	0	2	40.0	3	60.0	3	60.0	2	40.0	5
Multiculturalism and Citizenship National Archives of Canada	47	26	36	27	73	53.7	63	46.3	83	61.0	53	39.0	136
National Defence (Public Service employees)	1 997	559	197	56	2 556	91.0	253	9.0	2 194	78.1	615	21.9	2 809
National Energy Board	13	339	8	0	14	63.6	8	36.4	21	95.5	1	4.5	22
National Farm Products	- 13	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Marketing Council National Health and Welfare	241	80	233	54	321	52.8	287	47.2	474	78.0	134	22.0	608
National Library of Canada	7	4	255	24	11	18.3	49	81.7	32	53.3	28	46.7	60
National Parole Board	1	0	0		1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	5	8	7	6	13	50.0	13	50.0	12	46.2	14	53.8	26
National Revenue (Taxation)	71		22		102	78.5	28	21.5	93	71.5	37	28.5	130
National Transportation Agency	9		14		13	35.1	24	64.9	23	62.2	14	37.8	37
Office of the Chief Electoral Officer	4		0		13	65.0	7.	35.0	4	20.0	16	80.0	20
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	. 0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1

Table 21 — Continued

	M	len	Wo	men	Me	n	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.		No.	%	No.	%	Total
Office of the Governor General's Secretary	0	0	2	1	. 0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33,3	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Patented Medicine Prices Review Board	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Privy Council Office	6	3	6	3	9	50.0	9	50.0	12	66.7	6	33.3	18
Public Service Commission	11	11	8	11	22	53.7	19	46.3	19	46.3	22	53.7	41
Public Service Staff Relations Board	0	2	0	1	2	66.7	1	33.3	0	0.0	3	100.0	3
Public Works	757	241	85	24	999	90.2	109	9.8	842	76.1	265	23.9	1 108
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	26	8	19	4	34	59.6	23	40.4	45	78.9	12	21.1	57
Secretary of State of Canada	3	7	3	28	10	24.4	31	75.6	6	14.6	35	85.4	41
Solicitor General	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	41
Statistics Canada	321	199	322	192	520	50.3	514	49.7	643	62.2	391	37.8	1 034
Supply and Services	50	20	14	13	70	72.2	27	27.8	64	66.0	33	34.0	97
Supreme Court of Canada	11	4	13	12	15	37.5	25	62.5	24	60.0	16	40.0	40
Tax Court of Canada	2	2	3	4	4	36.4	7	63.6	5	45.5	6	54.5	11
Transport	6 345	1 492	523	139	7 839	92.2	663	7.8	6 868	80.8	1 631	19.2	8 502
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	0 302
Treasury Board (Secretariat)	2	2	3	5	. 4	33.3	8	66.7	5	41.7	7	58.3	12
Veterans Affairs	7	18	39	33	25	25.8	72	74.2	46	47.4	51	52.6	97
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	2
Total	17 149	4 514	3 470	1 206	21 672	82.2	4 681	17.8	20 619	78.3	5 720	21.7	26 353

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Administrative Support Category, sex and language group
Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Me	en	Wor	men	Anglop	hones	Franco	phones	
Donaton	Anglo-	Franco-	Anglo- phones	Franco-	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Department	phones 202	phones 74	1 234	phones 415	278	14.4	1 654	85.6	1 436	74.6	489	25.4	1 93
Agriculture	202	/4	1 234	413	410	14.4	1 034,	65.0	1 430	74.0	407	23.4	1 73
Atlantic Canada Opportunities Agency	5	4	58	35	9	8.8	93	91.2	63	61.8	39	38.2	103
Bureau of Pensions Advocates	2	0	32	10	2	4.5	42	95.5	34	77.3	10	22.7	4
Canada Labour Relations Board	0	7	11	24	7	16.7	35	83.3	11	26.2	31	73.8	4:
Canadian Centre for Management Development	0	3	0	27	3	10.0	27	90.0	0	0.0	30	100.0	36
Canadian Grain Commission	13	1	89	10	14	12.4	99	87.6	102	90.3	11	9.7	113
Canadian Human Rights Commission	5	2	16	33	7	12.3	50	87.7	21	37.5	35	62.5	57
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	5	1	6	5	41.7	7	58.3	1	8.3	11 .	91.7	12
Canadian International Development Agency	15	23	62	221	38	11.8	283	88.2	77	24.0	244	76.0	321
Canadian International Trade Tribunal	1	0	4	14	1	5.3	18	94.7	5	26.3	14	73.7	19
Canadian Pension Commission	0	0	14	6	0	0.0	20	100.0	14	70.0	6.	30.0	20
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	7	17	33	55	24	21.4	88	78.6	40	35.7	72	64.3	112
Canadian Secretariat	0	0	0	1	-0	0.0	1.	100.0	0.	0.0	1	100.0	1
Canadian Space Agency	2	7	13	33	9	15.5	49	84.5	15	27.3	40	72.7	58
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	6	5	21	29	11	18.0	50	82.0	27	44.3	34	55.7	61
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	-
Communications	38	35	222	246	73	13.5	468	86.5	260	48.1	281	51.9	541
Competition Tribunal	0	1	0	1	1	50.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0	2
Consumer and Corporate Affairs	50	69	268	279	119	17.9	547	82.1	318	47.7	348	52.3	666
Copyright Board	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Correctional Service of Canada	52	27	936	554	79	5.0	1 490	95.0	988	63.0	581	37.0	1 569
Employment and Immigration	1 169	531	6 609	3 220	1 700	14.7	9 829	85.3	7 778	67.5	3 751	32.5	11 529
Energy, Mines and Resources	109	48	359	202	157	21.9	561	78.1	468	65.2	250	34.8	718
Environment	124	67	822	405	191	13.5	1 227	86.5	946	66.7	472	33.3	1 418
External Affairs	310	142	654	474	452	28.6	1 128	71.4	964	61.0	616	39.0	1 580
Federal Court of Canada	10	15	30	55	25	22.7	85	77.3	40	36.4	70	63.6	110
Federal Office of Regional Development - Quebec	0	13	0	67	13	16.2	67	83.8	0	0.0	80	100.0	86
Federal-Provincial Relations Office	3	3	11	24	6	14.6	35	85.4	14	34.1	27	65.9	41
Finance	17	21	84	114	38	16.1	198	83.9	101	42.8	135	57.2	230
Fisheries and Oceans	68	21	542	181	89	11.0	723	89.0	610	75.1	202	24.9	812
Forestry	10	8	111	74	18	8.9	185	91.1	121	59.6	82	40.4	203
Immigration and Refugee Board	43	25	148	85	68	22.6	233	77.4	191	63.5	110	36.5	301
Indian Affairs and Northern Development	89	33	668	201	122	12.3	869	87.7	757	76.4	234	23.6	991
Industry, Science and Technology	34	29	233	174	63	13.4	407	86.6	267	56.8	203	43.2	470
International Joint Commission	3	0	8		3	17.6	14	82.4	11	78.6	3	21.4	17
Investment Canada	3	0	12	14	3	10.3	26	89.7	15	51.7	14	48.3	29
Justice	36	26	295		62	10.5	527	89.5	331	56.2	258	43.8	589
Labour	27	12	110		39	14.4	231	85.6	137	50.7	133	49.3	270
Law Reform Commission of Canada	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	
Multiculturalism and Citizenship	38	9	151	86	47	16.5	237	83.5	189	66.5	95	33.5	284
National Archives of Canada	83	52	65	84	135	47.5	149	52.5	148	52.1	136	47.9	284
National Defence (Public Service employees)	1 029	340	5 173	1 525	1 369	17.0	6 698	83.0	6 202	76.9	1 865	23.1	8 06
National Energy Board	1 029	2	61	1323	6	7.6	73	92.4	65	82.3	1 303	17.7	79
National Farms Products Marketing Council	0		2		0	0.0	-5	100.0	2	40.0	3	60.0	
	0	0	20	9		0.0							

Table 22 — Continued

	M	len	Wor	men		Men	Wo	men	Anglo	phones	Franco	phones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	NI.	~					
National Library of Canada	31	16	87	79	47	22.1	No.	%	No.	%	No.	%	
National Parole Board	8	9	64	43	17	13.7	166	77.9	118	55.4	95	44.6	
National Revenue (Customs and Excise)	423	152	1 960	685	575	17.9	2 645	86.3	72	58.1	52	41.9	***************************************
National Revenue (Taxation)	913	389	3 463	1 811	1 302	19.8	5 274	80.2	2 383	74.0	837	26.0	
National Transportation Agency	9	13	30	45	22	22.7	75	77.3	4 376	66.5	2 200	33.5	
Office of the Chief Electoral Officer	3	2	5	23	5	15.2	28	84.8	. 8	40.2	58	59.8	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	1	7	4	33.3	. 8	66,7	4	33.3	25	75.8	
Office of the Commissioner of Official Languages	3	7	3	38	10	19.6	41	80.4	6	11.8	***************************************	66.7	12
Office of the Coordinator, Status of Women	0	1	6	7	1	7.1	13	92.9	6	42.9	45	57.1	51
Office of the Governor General's Secretary	2	5	7	27	7	17.1	34	82.9	9	22.0	32	78.0	14
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	8	1	0	0.0	. 9.	100.0	8	88.9			
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	2	6	9	3	16.7	15	83.3	7	38.9	1	11.1	9
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	18
Privy Council Office	20	29	58	81	49	26.1	139	73.9	78	41.5	110	58.5	188
Procurement Review Board	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3
Public Service Commission	28	51	174	322	79	13.7	496	86.3	202	35.1	373	64.9	575
Public Service Staff Relations Board	3	6	10	10	9	31.0	20	69.0	13	44.8	16	55.2	29
Public Works	139	55	657	409	194	15.4	1 066	84.6	796	63.2	464	36.8	1 260
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	129	63	2 025	504	192	7.1	2 530	92.9	2 154	79.2	567	20.8	2 722
Secretary of State of Canada	20	49	86	418	69	12.0	504	88.0	106	18.5	467	81.5	573
Solicitor General	7	9	31	44	16	17.6	75	82.4	38	41.8	53	58.2	91
Statistics Canada	226	156	601	467	382	26.3	1 068	73.7	827	57.0	623	43.0	1 450
Supply and Services	497	376	1 394	1 149	873	25.6	2 543	74.4	1 891	55.4	1 525	44.6	3 416
Supreme Court of Canada	5	7	6	27	12	26.7	33	73.3	11	24.4	34	75.6	45
Tax Court of Canada	2	4	11	34	6	11.8	45	88.2	13	25.5	38	74.5	51
Transport	236	110	1 613	641	346	13.3	2 254	86.7	1 849	71.1	751	28.9	2 600
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	1	4	8	2	14.3	12	85.7	5	35.7	9	64.3	14
Treasury Board (Secretariat)	5	6	33	72	11	9.5	105	90.5	38	32.8	78	67.2	116
Veterans Affairs	172	58	777	238	230	18.5	1 015	81.5	949	76.2	296	23.8	1 245
Veterans Appeal Board	1	0	11	3	1	6.7	14	93.3	12	80.0	3	20.0	15
Western Economic Diversification	4	0	55	10	4	5.8	65	94.2	59	85.5	10	14.5	69
Гotal	6 899	3 480	34 445	17 351	10 381	16.7	51 809	83,3	41 344	66.5	20 831	33.5	62 190

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Operational Category, sex and language group Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1992

	M	en	Won	nen	Mer	1	Women	1	Anglopho	ones	Francoph	nones	
Department	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Agriculture	817	163	61	17	982	92.6	78	7.4	878	83.0	180	17.0	1 060
Canadian Centre for													
Management Development	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0.	0.0	3	100.0	
Canadian Grain Commission	119	11	27	1	130	82.3	28	17.7	146	92.4	12	7.6	158
Canadian International Development Agency	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
Communications	40	10	1	0	50	98.0	1	2.0	41	80.4	10	19.6	5.
Consumer and Corporate Affairs	15	13	0	0	28	100.0	0	0.0	15	53.6	13	46.4	28
Correctional Service of Canada	3 222	1 807	542	164	5 038	87.7	708	12.3	3 764	65.6	1 971	34.4	5 744
Employment and Immigration	29	12	4	1	41	89.1	5	10.9	33	71.7	13	28.3	4
Energy, Mines and Resources	82	43	4	3	125	94.7	7	5.3	86	65.2	46	34.8	13:
Environment	1 068	146	111	11	1 215	90.9	122	9.1	1 179	88.2	157	11.8	1 33'
External Affairs	28	28	1	2	56	94.9	3	5.1	29.	49.2	30	50.8	59
Federal Court of Canada	3	13	0	2	16	88.9	2	11.1	3	16.7	15	83.3	18
Finance	2	5	1	2	7	70.0	3	30.0	3	30.0	7	70.0	10
Fisheries and Oceans	495	15	13	3	510	97.0	16	3.0	508	96.6	18	3.4	520
Forestry	58	16	7	0	74	91.4	7	8.6	65	80.2	16	19.8	81
Indian Affairs and Northern Development	13	1	13	0	14	51.9	13	48.1	26	96.3	1	3.7	2'
Industry, Science and Technology	2	0	0	1	2	66.7	1	33.3	2 -	66.7	1	33.3	
Investment Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	
Justice	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
National Archives of Canada	14	10	0	0	24	100.0	0	0.0	14	58.3	10	41.7	24
National Defence (Public Service employees)	11 058	2 085	1 897	333	13 143	85.5	2 230	14.5	12 955	84.3	2 418	15.7	15 373
National Energy Board	0	3	0	1	3	75.0	1	25.0	0.	0.0	4	100.0	4
National Health and Welfare	168	62	181	7	230	55.0	188	45.0	349	83.5	69	16.5	418
National Library of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	
National Revenue (Customs and Excise)	49	27	9	1	76	88.4	10	11.6	58	67.4	28	32.6	86
National Revenue (Taxation)	186	96	14	5	282	93.7	19	6.3	200	66.4	101	33.6	30:
Office of the Chief Electoral Officer	2	3	1	0	5	83.3	1	16.7	3	50.0	3	50.0	
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1_	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	
Office of the Governor General's Secretary	4	17	4	3	21	75.0	7	25.0	8	28.6	20	71.4	2
Privy Council Office	4	6	1	0	10	90.9	1	9.1	5	45.5	6	54.5	1:
Public Service Commission	_ 5	14	0		19	100.0	0	0.0	5	26.3	14	73.7	19
Public Works	968	703	93	75	1 671	90.9	168	9.1	1 061	57.7	778	42.3	1 839
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	188	45	75	11	233	73.0	86	27.0	263	82.4	56	17.6	319
Secretary of State of Canada	0	4	0		4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	
Statistics Canada	24	14	12	31	38	46.9	43	53.1	36	44.4	45	55.6	8:
Supply and Services	261	484	85	192	745	72.9	277	27.1	346	33.9	676	66.1	1 02
Supreme Court of Canada	4	7	0		11	100.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	1
Tax Court of Canada	1	1	0		2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	
Transport	2 994	549	97	26	3 544	96.6	123	3.4	3 091	84.3	575	15.7	3 66
Treasury Board (Secretariat)	0	1	0		1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	
Veterans Affairs	38	337	58	225	375	57.0	283	43.0	96	14.6	562	85.4	658
Total	21 965	6 759	3 314	1 118	28 737	86.6	4 434	13.4	25 279	76.2	7 877	23.8	33 17

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments and type of employment

Number of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1991 and 1992

		1991			1992	
Type of employment	To the Public Service	Within the Public Service	Total	To the Public Service	Within the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	4 215	40 951	45 239	4 138	41 657	45 834
Part-time	117	637	756	116	622	740
• Seasonal	111	295	407	173	357	530
Total	4 443	41 883	46 402	4 430	42 640	47 111
Specified period						
• Full-time	5 480	44 912	50 485	8 018	51 666	59 764
Part-time	361	2 157	2 524	561	2 720	3 308
Seasonal	10	24	34	55	64	119
Total	5 852	47 097	53 050	8 634	54 457	63 198
All types of employment					01107	03 170
• Full-time	9 701	85 895	95 767	12 165	93 349	105 643
Part-time	479	2 794	3 281	677	3 343	4 051
Seasonal	122	321	444	229	423	652
Grand total	10 303	89 018	99 510	13 075	97 128	110 366

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was to or within the Public Service.

25

Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1991 and 1992

- 1	y	y	

Appointments within the Public Service

Type of appointment

							Type of	appointn	nent					
Occupational	Appoint to the P	ublic	Promot	tions	Later transf or deploy	ers	Re appoint		Downy		Demot	ions	То	tal
category	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	37	0.4	462	2.0	652	2.6	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 152	
Scientific and Professional	1 332	13.0	2 794	11.8	2 129	. 8.6	1 683	4.3	98	6.7	0	0.0	8 052	8.1
Administrative and Foreign Service	2 642	25.7	8 823	37.3	6 364	25.7	4 098	10.5	389	26.5	0	0.0		
Technical	1 111	10.8	2 770	11.7	1 606	6.5	1 820	4.7	99	6.7			22 354	22.5
Administrative Support	3 562	34.7	6 940	29.3	11 014	44.6	26 315	67.3			0	0.0	7 416	_
Operational	1 584	15.4	1 879	7.9	2 952	11.9	5 187		656	44.7	0	0.0	48 595	48.9
Total	10 303	100.0	23 668	-	24 717	100.0		13.3	225	15.3	0	0.0	11 841	11.9
	10 505	100.0	25 000	100.0	24 /1/	100.0	39 103	100.0	1 468	100.0	0	0.0	99 510	100.0
							19	992						
Executive Group	30	0.2	385	1.6	700	2.7	0	0.0	3	0.2	0	0.0	1 118	1.0
Scientific and Professional	1 600	12.2	3 123	13.0	2 082	8.0	1 638	3.6	81	5.6	0	0.0	8 532	7.7
Administrative and Foreign Service	3 099	23.7	9 653	40.2	7 110	27.5	5 060	11.1	426	29.3	0	0.0	25 400	7./

Executive Group	30	0.2	385	1.6	700	2.7	0	0.0	3	0.2	0	0.0	1 118	1.0
Scientific and Professional	1 600	12.2	3 123	13.0	2 082	8.0	1 638	3.6	81	5.6	0	0.0	8 532	7.7
Administrative and Foreign Service	3 099	23.7	9 653	40.2	7 110	27.5	5 060	11.1	426	29.3	0	0.0	25 409	23.0
Technical	1 346	10.3	2 788	11.6	1 748	6.8	1.842	4.0	116	8.0	0	0.0	7 850	7.1
Administrative Support	5 151	39.4	6 266	26.1	11 520	44.5	31 319	68.4	617	42.4	1	100.0	54 953	49.8
Operational	1 837	14.0	1 808	7.5	2 715	10.5	5 900	12.9	211	14.5	0	0.0	12 476	11.3
Total	13 075	100.0	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	110 366	100.0
Note: The Color of the Color								_	-	-		-		

Interest of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

- Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments to the Public Service and on the different types of appointments within the Public Service (except demotions: none in 1991 and 1 in 1992).
- For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

	M	len	Wor	men	Ме	en	Wor	nen	Anglog	ohones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Newfoundland	161	1	156	2	162	50.6	158	49.4	317	99.1	3	0.9	320
Prince Edward Island	26	2	25	4	28	49.1	29	50.9	51	89.5	6	10.5	5'.
Nova Scotia	276	10	176	17	290	59.8	195	40.2	452	94.4	27	5.6	488
New Brunswick	126	91	128	63	217	52.8	194	47.2	254	62.3	154	37.7	412
Quebec (Except NCR)	65	514	58	788	580	40.5	853	59.5	123	8.6	1 303	91.4	1 435
National Capital Region	1 195	590	1 128	822	1 793	47.8	1 958	52.2	2 323	62.2	1 412	37.8	3 75
Ontario (Except NCR)	1 155	28	1 310	82	1 201	46.1	1 403	53.9	2 465	95.7	110	4.3	2 615
Manitoba	272	7	325	19	279	44.8	344	55.2	597	95.8	26	4.2	62.
Saskatchewan	143	3	165	2	146	46.6	167	53.4	309	98.4	5	1.6	314
Alberta	503	4	597	21	508	45.0	621	55.0	1 101	97.8	25	2.2	1 133
British Columbia	769	6	860	9	778	47.1	874	52.9	1 630	99.1	15	0.9	1 65
Yukon	31	0	43	0	31	41.9	43	58.1	74	100.0	0	0.0	7:
Northwest Territories	52	0	44	0	52	54.2	44	45.8	96	100.0	0	0.0	9
Outside Canada	43	15	29	7	58	61.7	36	38.3	72	76.6	22	23.4	9
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47.0	6 919	53.0	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

27

Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

	M	en	Wor	nen	Me	n	Wor	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	_	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Tota
Newfoundland	1 298	10	1 047	6	1 308	55.4	1 053	44.6	2 345	99.3	16	0.7	2 36
Prince Edward Island	213	21	474	54	234	30.7	528	69.3	687	90.2	75	9.8	76
Nova Scotia	2 029	51	1 905	72	2 084	51.3	1 980	48.7	3 934	97.0	123	3.0	4 06
New Brunswick	719	256	890	719	975	37.7	1 609	62.3	1 609	62.3	975	37.7	2 58
Quebec (Except NCR)	380	5 003	560	9 971	5 386	33.8	10 543	66.2	940	5.9	14 974	94.1	15 93
National Capital Region	8 830	4 696	10 972	9 954	13 549	39.3	20 942	60.7	19 802	57.5	14 650	42.5	34 51
Ontario (Except NCR)	6 121	177	9 760	654	6 307	37.7	10 438	62.3	15 882	95.0	832	5.0	16 76
Manitoba	1 338	29	2 249	103	1 368	36.8	2 354	63.2	3 587	96.5	132	3.5	3 72
Saskatchewan	600	3	1 202	13	603	33.1	1 218	66.9	1 802	99.1	16	0.9	1 82
Alberta	1 859	32	2 890	109	1 895	38.7	3 003	61.3	4 749	97.1	141	2.9	4 90
British Columbia	3 657	41	5 119	78	3 699	41.6	5 201	58.4	8 777	98.7	119	1.3	8 90
Yukon	94	0	148	2	94	38.5	150	61.5	242	99.2	2	0.8	24
Northwest Territories	128	4	167	2	132	43.9	169	56.1	295	98.0	6	2.0	30
Outside Canada	140	35	57	21	175	69.2	78	30.8	197	77.9	56	22.1	25
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38.9	59 266	61.1	64 849	66.9	32 117	33.1	97 12

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments to the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1992

	Men	len	Wo	men	Me	n	Wome	en	Anglop	hones	Francopl	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	19	6	4	1	25	83.3	5	16.7	23	76.7	140.		
Scientific and Professional	726	188	515	167	916	57.3	682				. /	23.3	30
Administrative and				107	710		002	42.7	1 241	77.8	355	22.2	1 600
Foreign Service	1 374	415	934	363	1 792	58.0	1 300	42.0	2 308	74.8	778	25.2	3 099
Technical	816	138	318	68	956	71.2	387	28.8			******************		
Administrative Support	702	251							1 135	84.6	206	15.4	1 346
			2 961	1 176	968	18.8	4 170	81.2	3 664	72.0	1 428	28.0	5 151
Operational	1 179	273	302	61	1 465	80.1	365	19.9	1 482	81.6	334	18.4	1 837
Total	4 818	1 271	5 044	1 836	6 124	47.0	6 919	53.0	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.
- The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

29

Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments within the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1992

	M	len	Wo	men	Me	n	Wome	en	Angloph	nones	Francopl	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	- Total
Executive Group	644	206	192	46	850	78.1	238	21.9	836	76.8	252	23.2	1 088
Scientific and Professional	3 123	1 073	1 898	820	4 199	60.7	2 722	39.3	5 021	72.6			
Administrative and Foreign Service	7 265	3 267	7 637	4 066	10 536	47.4	11 708	52.6	14 902	67.0	7 333	33.0	6 924
Technical	3 473	1 053	1 425	532	4 530	69.8	1 960	30.2	4 898	75.6	***************************************		***************************************
Administrative Support	5 954	2 888	24 920	15 865	8 862	17.8	40 836	82.2	30 875	62.2	1 585	24.4 37.8	6 494
Operational	6 945	1 870	1 356	429	8 829	83.1	1 790	16.9	8 302	78.3	2 299	21.7	10 634
Total	27 407	10 358	37 440	21 758	37 810	38.9	59 266	61.1	64 849	66.9	32 117	33.1	97 128

e: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] The sum of the total of appointments to the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments within the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (110 366) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was to or within the Public Service.

Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Men	ı	Wome	n	Angloph	iones	Francoph	iones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	217	78	71	19	295	76.6	90	23.4	288	74.8	97	25.2	385
Scientific and Professional	1 605	486	758	274	2 091	67.0	1 032	33.0	2 363	75.7	760	24.3	3 123
Administrative and Foreign Service	2 804	1 223	3 677	1 946	4 028	41.7	5 625	58.3	6 481	67.2	3 169	32.8	9 653
Technical	1 577	500	517	193	2 077	74.5	710	25.5	2 094	75.1	693	24.9	2 788
Administrative Support	683	363	3 297	1 919	1 047	16.7	5 217	83.3	3 980	63.6	2 282	36.4	6 266
Operational	1 150	404	190	63	1 555	86.0	253	14.0	1 340	74.2	467	25.8	1 808
Total	8 036	3 054	8 510	4 414	11 093	46.2	12 927	53.8	16 546	68.9	7 468	31.1	24 023

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

31

Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1992

	M	en	Wo	men	Men		Women	n	Angloph	ones	Francoph	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	424	128	121	27	552	78.9	148	21.1	545	77.9	155	22.1	700
Scientific and Professional	934	327	589	231	1 261	60.6	820	39.4	1 523	73.2	558	26.8	2 082
Administrative and Foreign Service	2 457	1 152	2 247	1 252	3 609	50.8	3 499	49.2	4 704	66.2	2 404	33.8	7 110
Technical	1 016	310	301	120	1 327	75.9	421	24.1	1 317	75.4	430	24.6	1 748
Administrative Support	1 263	671	5 726	3 831	1 941	16.9	9 571	83.1	6 990	60.8	4 502	39.2	11 520
Operational	1 688	541	380	102	2 229	82.2	483	17.8	2 068	76.3	643	23.7	2 715
Total	7 782	3 129	9 364	5 563	10 919	42.2	14 942	57.8	17 147	66.4	8 692	33.6	25 875

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

⁻ For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1992

	M	len	Wo	men	Mer	1	Wome	en	Angloph	nones	Francop	hones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	0	0	0	0	. 0	0.0	. 0	0.0	0	0.0	140.		Total
Scientific and Professional	543	246	529	311	792	48.4	044				U	0.0	0
Administrative and			- 527	- 311	174	40.4	844	51.6	1 072	65.8	557	34.2	1 638
Foreign Service	1 807	819	1 605	820	2 629	52.0	2 428	48.0	3 412	67.6	1 639	32.4	5 060
Technical	800	228	590	215	1 031	56.1	808	43.9	1 390	75.8	443	24.2	***********************
Administrative Support	3 945	1 827	15 524	9 960	5 784	18.5	25 520	81.5	***************************************		***************************************		1 842
Operational	3 955	883	775						19 469	62.3	11 788	37.7	31 319
Total				258	4 851	82.4	1 037	17.6	4 731	80.6	1 141	19.4	5 900
N-4- The Color	11 050	4 003	19 023	11 564	15 087	33.0	30 637	67.0	30 074	65.9	15 568	34.1	45 759

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

33

Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1992

	M	len	Wo	men	Mer	1	Wome	en	Anglop	hones	Francopl	nones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	110.		Total
Scientific and Professional	41	14	22	4	55	67.9	26	32.1			0	0.0	3
Administrative and Foreign Service	197	73	108	48	270	63.4	156	36.6	305	77.8	18	22.2	81
Technical	80	1.5	17	4	95		************************		******************	71.6	121	28.4	426
Administrative Support						81.9	21	18.1	97	83.6	19	16.4	116
	62	27	373	155	89	14.4	528	85.6	435	70.5	182	29.5	617
Operational	152	42	11	6	194	91.9	17	8.1	163	77.3	48	22.7	211
Total	535	171	531	217	706	48.6	748	51.4	1 066	73.3	388	26.7	1 454

Note: - For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known,

Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments within the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1992

				Т	ype of app	ointment						
	Promo	otions	Later transf or deploy	ers	Re- appointm		Downw transfe		Demot	ions	To	tal
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	22 958	95.6	22 996	88.9	45 759	100.0	1 174	80.7	1	100.0	92 904	95.7
Interdepartmental	1 065	4.4	2 879	11.1	0	0.0	280	19.3	0	0.0	4 224	4.3
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0
No change of group or sub-group	16 110	67.1	24 224	93.6	45 759	100.0	680	46.8	0	0.0	86 786	89.4
Change of group or sub-group	7 913	32.9	1 651	6.4	0	0.0	774	53.2	1	100.0	10 342	10.6
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0
Indeterminate to indeterminate	20 217	84.2	13 995	54.1	0	0.0	953	65.5	1.	100.0	35 171	36.2
Specified period to specified period	1 594	6.6	6 335	24.5	45 759	100.0	242	16.6	0	0.0	53 939	55.6
Specified period to indeterminate	2 108	8.8	5 179	20.0	0	0.0	177	12.2	0	0.0	7 466	7.7
Indeterminate to specified period	96	0.4	343	1.3	0	0.0	82	5.6	0	0.0	521	0.5
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

35

Appointments and selection process

Number and percentage of appointments within the Public Service, by selection process and type of appointment, 1992

					Type of appo	intment						
	Promo	tions	Laters transfe or deployi	ers	Re- appointm	ents	Downw transfe		Demo	tions	Tot	tal
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	12 305	51.2	4 922	19.0	2 238	4.9	266	18.3	0	0.0	19 732	20.3
Inventory	1 343	5.6	3 123	12.1	5 897	12.9	110	7.6	0	0.0	10 476	10.8
Poster and inventory	103	0.4	304	1.2	600	1.3	5	0.3	0	0.0	1 012	1.0
Without competition					Suda 2 470		2.4 1 1 12 400		F0000 1			
Reclassification	7 962	33.2	247	1.0	0	0.0	35	2.4	0	0.0	8 247	8.5
Other processes	2 300	9.6	17 271	66.8	37 020	80.9	1 037	71.4	1	100.0	57 638	59.4
Total	24 023	100.0	25 875	100.0	45 759	100.0	1 454	100.0	1	100.0	97 128	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

[—] For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

⁻ For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments to and within the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1992

		To th	ne Public S	ervice			Withi	n the Public	Service			
Occupational category and	Anglo	phones	Franco	phones		Anglo	phones	Franco	phones		- Gra	nd total
language requirements of position	No.	%	No.	%	Total	NT-	01					
Executive Group			140.	70	Total	No.	%	No.	%	Tota	l No). %
Bilingual imperative	7	58.3	5	41.7	12	277	(2.4	1.65				
Bilingual non-imperative	10	90.9	1	9.1	11	350	62.4	167	37.6	444		
English	6	85.7	1	14.3	7	157	82.0	77	18.0	427		-
French	0	0.0	0	0.0	0		99.4	1	0.6	158		
English or French	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	(0.0
Total	23	76.7	7	23.3	30	52	88.1	7	11.9	. 59	-	
Scientific and Professional	-		/	43.3	30	836	76.8	252	23.2	1 088	1 118	3 100.0
Bilingual imperative	52	28.4	131	71.6	183	450						
Bilingual non-imperative	31	63.3	18	36.7		459	31.2	1 012	68.8	1 474		3 19.5
English	1 032	97.1	31		49	540	58.4	385	41.6	925		11.4
French	6	6.2	91	2.9	1 067	3 603	96.4	134	3.6	3 743		56.5
English or French	120	58.8		93.8	97	8	3.1	249	96.9	258	355	4.2
Total	1 241	77.8	84 355	41.2	204	403	78.1	113	21.9	516	720	8.4
Administrative and Foreign Service	1 241	11.0		22.2	1 600	5 021	72.6	1 893	27.4	6 924	8 532	100.0
Bilingual imperative	199	20.0	445									
Bilingual non-imperative	103	30.9	445	69.1	647	2 079	31.5	4 529	68.5	6 609	7 279	28.7
English		62.8	61	37.2	164	1 576	51.1	1 508	48.9	3 086	3 252	12.8
French	1 820	96.2	71	3.8	1 901	10 764	97.1	324	2.9	11 097	13 029	51.3
English or French		6.9	121	93.1	130	22	2.6	836	97.4	859	992	3.9
Total	175	70.3	74	29.7	249	450	77.2	133	22.8	584	834	3.3
Technical	2 308	74.8	778	25.2	3 099	14 902	67.0	7 333	33.0	22 249	25 409	100.0
Bilingual imperative												1122
	31	25.2	92	74.8	123	196	24.6	601	75.4	798	924	11.8
Bilingual non-imperative English	6	54.5	5	45.5	11	181	35.8	325	64.2	506	518	6,6
French	1 000	98.8	12	1.2	1 017	4 100	96.4	153	3.6	4 262	5 284	67.4
	1	1.5	64	98.5	65	10	2.9	338	97.1	349	414	5,3
English or French Total	95	74.2	33	25.8	128	409	71.0	167	29.0	576	704	9.0
	1 135	84.6	206	15,4	1 346	4 898	75.6	1 585	24.4	6 494	7 850	100.0
Administrative Support											. ,,,,,	1000
Bilingual imperative	301	29.1	732	70.9	1 045	2 315	21.7	8 356	78.3	10 686	11 746	21.4
Bilingual non-imperative	9	25.7	26	74.3	35	432	30.5	984	69.5	1 416	1 453	2.6
English	3 227	96.4	120	3.6	3 382	25 937	94.9	1 389	5.1	27 383	30 820	56.1
French	11	2.3	473	97.7	494	172	2.5	6 579	97.5	6 759	7 255	13.2
English or French	111	59.0	77	41.0	189	1 998	58.2	1 436	41.8	3 447	3 639	6.6
Total	3 664	72.0	1 428	28.0	5 151	30 875	62.2	18 754	37.8	49 723	54 953	100.0
Operational										17 725	, .04 700	100.0
Bilingual imperative	20	25.0	60	75.0	80	98	24.1	309	75.9	407	487	3.9
Bilingual non-imperative	2	40.0	3	60.0	5.	35	25.0	105	75.0	140	145	1.2
English	1 316	98.5	20	1.5	1 347	7 439	98.5	113	1.5	7 582	8 933	71.6
French	8	5.7	133	94.3	141	46	3.9	1 145	96.1	1 191	1 332	10.7
English or French	134	53.2	118	46.8	262	680	52.0	627	48.0	1 310	1 572	12.6
Total	1 482	81.6	334	18.4	1 837	8 302	78.3	2 299	21.7	10 634	12 476	
All categories							.010	M 4177	WALE .	10 034	12 4/0	100.0
Bilingual imperative	610	29.4	1 465	70.6	2 090	5 424	26.6	14 975	73.4	20 419	22.551	20.6
Bilingual non-imperative	161	58.5	114	41.5	275	3 114	47.9	3 384	52.1	******	22 551	20.4
English	8 413	97.1	255	2.9	8 733	52 015	96.1	2 114	3.9	6 500 54 240	6 781	6.1
French	35	3.8	882	96.2	927	258	2.7	9 147	97.3		63 074	57.2
English or French	635	62.2	386	37.8	1 032	3 992	61.7	2 483	38.3	9 416	10 348	9.4
Grand total	9 865	76.0	3 108	24.0	13 075	64 849	66.9	32 117	33.1	97 128	7 528 110 366	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (to or within the Public Service) or language group.

⁻ For language requirements of position, percentage is based on the total of appointments where the language requirements of position are known.

Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1992

		Anglop	hones	Franco	phones	To	otal
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	Indeterminate	276	97.2	170	98.8	446	97.8
	Specified period	. 8	2.8	2	1.2	10	2.2
	Total	284	100.0	172	100.0	456	100.0
Scientific and	Indeterminate	312	61.1	641	56.0	953	57.5
Professional	Specified period	199	38.9	503	44.0	705	42.5
	Total	511	100.0	1 144	100.0	1 658	100.0
Administrative	Indeterminate	1 554	68.1	3 281	65.7	4 836	66.4
and	Specified period	. 728	31.9	1711	34.3	2 442	33.6
Foreign Service	Total	2 283	100.0	4 992	100.0	7 279	100.0
Technical	Indeterminate	135	59.2	442	63.7	577	62.4
	Specified period	93	40.8	252	36.3	347	37.6
	Total	228	100.0	694	100.0	924	100.0
Administrative	Indeterminate	704	26.9	2 450	26.9	3 155	26.9
Support	Specified period	1 916	73.1	6 642	73.1	8 588	73.1
	Total	2 620	100.0	9 095	100.0	11 746	100.0
Operational	Indeterminate	47	39.8	197	53.4	244	50.1
	Specified period	71	60.2	172	46.6	243	49.9
	Total	118	100.0	369	100.0	487	100.0
All categories	Indeterminate	3 028	50.1	7 182	43.6	10 212	45.3
	Specified period	3 015	49.9	9 282	56.4	12 335	54.7
	Grand total	6 044	100.0	16 467	100.0	22 551	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1992

	0	Anglo	phones	Franco	phones	Т	otal
Occupational	Status of appointee as to language requirements						
category	of position	No.	%	No.	%	No.	%
Executive Group	Met	228	63.3	72	92.3	300	68.5
	Must meet	53	14.7	0	0.0	53	12.1
	Not required to meet	79	21.9	6	7.7	85	19.4
	Total	360	100.0	78	100.0	438	100.0
Scientific and	Met	377	66.0	379	93.8	756	77.5
Professional	Must meet	141	24.7	21	5.2	162	16.6
	Not required to meet	53	9.3	4.	1.0	57	5.8
	Total	571	100.0	404	100.0	975	100.0
Administrative	Met	1 056	62.9	1 497	95.4	2 555	78.6
and Foreign Service	Must meet	494	29.4	46	2.9	540	16.6
oreign service	Not required to meet	130	7.7	27	1.7	157	4.8
	Total	1 680	100.0	1 570	100.0	3 252	100.0
Technical	Met	122	64.9	311	94.2	433	83.6
	Must meet	44	23.4	14	4.2	58	11.2
	Not required to meet	22	11.7	5	1.5	27	5.2
	Total	188	100.0	330	100.0	518	100.0
Administrative	Met	266	60.2	939	92.9	1 205	82.9
Support	Must meet	137	31.0	52	5.1	189	13.0
	Not required to meet	39	8.8	20	2.0	59	4.1
	Total	442	100.0	1 011	100.0	1 453	100.0
Operational	Met	17	45.9	100	92.6	117	80.7
	Must meet	13	35.1	8	7.4	21	14.5
	Not required to meet	7	18.9	0	0.0	7	4.8
	Total	37	100.0	108	100.0	145	100.0
All categories	Met	2 066	63.0	3 298	94.2	5 366	79.1
	Must meet	882	26.9	141	4.0	1 023	15.1
	Not required to meet	330	10.1	62	1.8	392	5.8
	Grand total	3 278	100.0	3 501	100.0	6.781	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total of
appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

Acting appointments, geographic area, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by geographic area, sex and language group, 1991 and 1992

	M	len .	Won	men	Men		Women	n.	Angloph	iones	Francoph	hones	
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	205	0	289	1	205	41.4	290	58.6	494	99.8	1	0.2	495
Prince Edward Island	60	5	138	20	65	29.1	158	70.9	198	88.8	25	11.2	223
Nova Scotia	323	10	364	15	333	46.8	379	53.2	687	96.5	25	3.5	712
New Brunswick	127	75	127	144	202	42.7	271	57.3	254	53.7	219	46.3	473
Quebec (Except NCR)	81	1 279	69	2 086	1 360	38.7	2 155	61.3	150	4.3	3 365	95.7	3 515
National Capital Region	1 849	1 127	2 598	2 668	2 976	36.1	5 267	63.9	4 447	54.0	3 795	46.0	8 244
Ontario (Except NCR)	871	29	862	84	900	48.7	947	51.3	1 733	93.9	113	6.1	1 848
Manitoba	243	15	464	25	258	34.5	489	65.5	707	94.6	40	5.4	747
Saskatchewan	120	2	196	2	122	38.1	198	61.9	316	98.8	4	1.2	320
Alberta	257	6	440	21	265	36.5	461	63.5	697	96.3	27	3.7	726
British Columbia	409	5	694	18	414	36.8	712	63.2	1 103	98.0	23	2.0	1 127
Yukon	15	0	14	0	15	51.7	14	48.3	29	100.0	0	0.0	29
Northwest Territories	27	3	19	0	30	61.2	19	38.8	46	93.9	3	6.1	49
Outside Canada	7	6	4	0	13	76.5	4	23.5	11	64.7	6	35.3	17
Total	4 594	2 562	6 280	5 085	7 158	38.6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528
							1992						
Newfoundland	185	2	295	3	187	38.6	298	61.4	480	99.0	5	1.0	485
Prince Edward Island	95	7	159	18	102	36.6	177	63.4	254	91.0	25	9.0	279
Nova Scotia	347	9	379	19	356	47.2	398	52.8	726	96.3	28	3.7	754
New Brunswick	146	58	214	195	204	33.3	409	66.7	360	58.7	253	41.3	613
Quebec (Except NCR)	79	1 300	83	2 200	1 379	37.7	2 283	62.3	162	4.4	3 500	95.6	3 662
National Capital Region	1 953	1 230	2 901	2 953	3 185	35.2	5 859	64.8	4 854	53.7	4 183	46.3	9 047
Ontario (Except NCR)	765	39	1 116	126	804	39.3	1 244	60.7	1 881	91.9	165	8.1	2 048
Manitoba	221	9	383	15	230	36.6	398	63.4	604	96.2	24	3.8	628
Saskatchewan	135	1	234	6	136	36.2	240	63.8	369	98.1	7	1.9	376
Alberta	276	7	450	16	283	37.8	466	62.2	726	96.9	23	3.1	749
British Columbia	665	6	870	10	671	43.3	880	56.7	1 535	99.0	16	1.0	1 552
Yukon	20	0	35	1	20	35.7	36	64.3	55	98.2	1	1.8	56
Northwest Territories	20	2	21	2	22	48.9	23	51.1	41	91.1	4	8.9	45
	2.1	22	16	7 /	53	69.7	23	30.3	47	61.8	29	38.2	76
Outside Canada	31	44	10	,	23	37.5	12 735	62.5		0.1.0	~/	40.6	20 372

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Acting appointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of acting appointments, by occupational category, sex and language group, 1991 and 1992

							1991						
	M	len	Wo	men	Me	en	Wome	en	Anglop	hones	Francopl	hones	
Occupational category	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group	135	41	52	12	176	73.3	64	26.7	187	77.9	53	22.1	240
Scientific and Professional	594	219	254	73	813	71.3	327	28.7	848	74.4	292	25.6	
Administrative and Foreign Service	2 045	1 204	2 860	2 144	3 249	39.4	5 005	60.6	4 905	59.4	3 348	40.6	8 255
Technical	601	250	207	114	851	72.6	321	27.4	808	68.9	364	31.1	1 173
Administrative Support	611	458	2 793	2 678	1 069	16.3	5 472	83.7	3 404	52.0	3 136	48.0	6 542
Operational	605	390	112	64	997	85.0	176	15.0	717	61.2	454	38.8	1 173
Total	4 594	2 562	6 280	5.085	7 158	38,6	11 367	61.4	10 874	58.7	7 647	41.3	18 528
							1992						
Executive Group	141	39	38	16	180	76.9	54	23.1	179	76.5	55	23.5	234
Scientific and Professional	637	221	311	123	858	66.4	434	33.6	948	73.4	344	26.6	1 293
Administrative and Foreign Service	2 216	1 287	3 415	2 459	3 504	37.4	5 877	62.6	5 631	60.1	3 746	39.9	9 382
Technical	670	289	192	112	959	75.9	304	24.1	862	68.3	401	31.7	1 263
Administrative Support	670	461	3 118	2 795	1 132	16.1	5 917	83.9	3 788	53.8	3 256	46.2	7 051
Operational	604	396	83	66	1 000	87.0	149	13.0	687	59.8	462	40.2	1 149
Total	4 938	2 693	7 157	5 571	7 633	37.5	12 735	62.5	12 095	59.4	8 264	40.6	20 372

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

41

Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1992

		Vomen	Aborigin	al peoplesa		rsons sabilities ^a	Memb visible mino	ers of ority groups ^a	
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	Total in inventory
Newfoundland	1 496	72.8	56	1.8	64	2.0	30	1.0	3 133
Prince Edward Island	1 644	65.3	34	1.3	98	3.8	40	1.6	2 562
Nova Scotia	221	49.6	26	3.4	40	5.2	104	13.5	770
New Brunswick	1 260	79.6	23	1.4	29	1.8	26	1.6	1 601
Quebec (Except NCR)	4 831	54.0	192	2.1	270	3.0	777	8.7	8 968
National Capital Region	6 594	53.7	697	4.3	489	3.0	1 393	8.6	16 133
Ontario (Except NCR)	2 263	48.8	86	1.7	151	3.0	1 354	27.0	5 024
Manitoba	1 436	57.4	189	7.4	59	2.3	187	7.3	2 568
Saskatchewan	785	52.6	88	5.8	25	1.6	34	2.2	1 525
Alberta	1 138	54.3	111	5.1	66	3.0	253	11.7	2 164
British Columbia	2 313	49.8	312	6.6	226	4.8	1 233	25.9	4 754
Yukon	121	57.1	37	17.2	0	0.0	0	0.0	215
Northwest Territories	3	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16
Total	24 105	55.5	1 851	3.7	1 517	3.1	5 431	11.0	49 433

^a See Glossary, p. 77, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: — For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appointments to the Public Service, recent university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1992

		Gradua	ntes ^a							A	ppoint	ments						
			Tot	al	N	Ien	Wo	men	N	I en	Wo	men	Anglo	phones	Franco	phones	To	otal
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	3 517	4 595	8 112	6.0	24	1	10	0	25	71.4	10	28.6	34	97.1	1	2.9	35	2.6
Prince Edward Island	1 137	1 341	2 478	1.8	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1	0.1
Nova Scotia	179	231	410	0.3	45	0	24	1	45	64.3	25	35.7	69	98.6	1	1.4	70	5.1
New Brunswick	2 524	3 720	6 244	4.6	13	7	7	8	20	57.1	15	42.9	20	57.1	15	42.9	35	2.6
Quebec (Except NCR)	1 466	1 777	3 243	2,4	45	149	44	164	194	48.3	208	51.7	90	22.3	313	77.7	403	29.6
National Capital Region	15 224	17 624	32 848	24.2	91	53	72	50	144	54.1	122	45.9	163	61.3	103	38.7	266	19.6
Ontario (Except NCR)	22 569	28 369	50 938	37.5	146	10	114	4	156	56.9	118	43.1	260	94.9	14	5.1	274	20.1
Manitoba	2 544	2 973	5 517	4.1	31	0	12	0	31	72.1	12	27.9	43	100.0	0	0.0	43	3.2
Saskatchewan	2 224	2 332	4 556	3.4	19	0	11	0	19	63.3	11	36.7	30	100.0	0	0.0	30	2.2
Alberta	5 209	5 672	10 881	8.0	42	2	15	1	44	73.3	16	26.7	57	95.0	3	5.0	60	4.4
British Columbia	4 921	5 649	10 570	7.8	34	1	33	0	35	51.5	33	48.5	67	98.5	1	1.5	68	5.0
Outside Canada ^b	0	0	0	0.0	19	4	11	1	23	65.7	12	34.3	30	85.7	5	14.3	35	2.6
Total	61 514	74 283	135 797	100.0	532	228	367	232	760	55.9	599	44.1	900	66.2	460	33.8	1 360	100.0

^a Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1991 calendar year.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained or sex.

^b Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Appointments to the Public Service, recent university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1992

	N	Aen .	Wor	men	Me	n	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	To	tal
Occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	136	35	101	60	171	51.5	161	48.5	237	71.4	95	28.6	332	24.4
Foreign Service	32	12	27	10	44	54.3	37	45.7	59	72.8	22	27.2	81	6.0
Accounting/Auditing ^a	66	36	47	42	102	53.4	89	46.6	113	59.2	78	40.8	191	14.0
Pure and Applied Science	119	40	55	33	159	64.4	88	35.6	174	70.4	73	29.6	247	18.2
Computer Science	55	40	27	17	95	68.3	44	31.7	82	59.0	57	41.0	139	10.2
Social/Economic ^b	124	65	110	70	189	51.2	180	48.8	235	63.5	135	36.5	370	27.2
Total	532	228	367	232	760	55.9	599	44.1	900	66.2	460	33.8	1 360	100.0

a Includes 15 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

44

Appointments to the Public Service, recent community college and CEGEP graduates, and occupational field Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1992

	N	/len	Wo	men	Me	n	Wome	en	Anglop	hones	Francop	nones	То	otal
Occupational field	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.		No.	%
Management Sciences	30	7	20	12	37	53.6	32	46.4	50	72.5	19	27.5	69	33.0
Science and Technology	30	23	14	10	53	68.8	24	31.2	44	57.1	33	42.9	77	36.8
Computer Systems	28	19	15	1	47	74.6	16	25.4	43	68.3	20	31.7	63	30.1
Total	88	49	49	23	137	65.6	72	34.4	137	65.6	72	34.4	209	100.0

^b For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group, 1992

	N	Men	We	omen	Mer	a	Won	nen	Angloph	hones	Francopl	nones	То	tal
Institution	Anglo- phones		Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 491	505	1 923	781	1 996	42.5	2 704	57.5	3 763	73.4	1 361	26.6	5 124	85.2
Community College and CEGEP	293	101	280	148	394	47.9	428	52.1	632	70.9	260	29.1	892	14.8
Total	1 784	606	2 203	929	2 390	43.3	3 132	56.7	4 395	73.1	1 621	26.9	6 016	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

46

Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group, 1992

	N	⁄Ien	We	omen	Men	1	Wom	nen	Angloph	hones	Francopl	hones	Tot	tal
Institution	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	9
University	1 850	667	1 175	530	2 517	59.6	1 705	40.4	3 037	71.7	1 199	28.3	4 236	78.1
Community College and CEGEP	669	37	401	74	706	59.8	475	40.2	1 074	90.6	111	9.4	1 185	21.9
Total	2 519	704	1 576	604	3 223	59.7	2 180	40.3	4 111	75.8	1 310	24.2	5 421	100.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

⁻ For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

⁻ For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1992

	M	Ien	Wo	men	M	en	Won	nen	Anglop	hones	Francop	hones	
Reason and	Anglo-	Franco-	Anglo-	Franco-									
occupational category	phones	phones		phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization							210.	70	140.	70	190.	70	Total
Executive Group	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Scientific and Professional	20	40	24	31	60	52.2	55	47.8	44	38.3	71	61.7	115
Administrative and Foreign Service	20	32	27	26	52	49.5	53	50.5	47	44.8	58	55.2	
Technical	22	2	9	2	24	68.6	11	31.4	31	88.6	38	11.4	105 35
Administrative Support	5	2	60	35	7	6.9	95	93.1	65	63.7	37	36.3	102
Operational	40	5	20	3	45	66.2	23	33.8	60	88.2	8	11.8	68
Total	110	82	140	97	192	44.8	237	55.2	250	58.3	179	41.7	429
Privatization						- 110	231	. 0044	230	20,2	1/9	41./	429
Executive Group	3	2	0	0	5	100.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	
Scientific and Professional	21	113	9	52	134	68.7	61	31.3	30	15.4	165	84.6	195
Administrative and Foreign Service	61	85	44	65	146	57.3	109	42.7	105	41.2	150	58.8	255
Technical	14	16	1	5	30	83.3	6	16.7	105	41.7	21	58.3	36
Administrative Support	2	17	53	96	19	11.3	149	88.7	55	32.7	113	67.3	168
Operational	215	284	16	0	499	96.9	16	3.1	231	44.9	284	55.1	515
Total	316	517	123	218	833	71.0	341	29.0	439	. 37.4	735	62.6	1 174
Decentralization					,	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	011		737	13/12	733	,02.0	11/4
Executive Group	0	6	0	0	6	100.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0	6
Scientific and Professional	0	0	0	0	. 0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	. 0	0.0	1	100.0	1
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1
Total	1	6	0	1	7	87,5	1	12.5	1	12.5	7	87.5	8
All reasons									-	AMOU	,	9/10	- 0
Executive Group	6	9	0	0	15	100.0	0	0.0	6	40.0	9	60.0	15
Scientific and Professional	41	153	33	83	194	62.6	116	37.4	74	23.9	236	76.1	310
Administrative and Foreign Service	81	117	71	92	198	54.8	163	45.2	152	42.1	209	57.9	361
Technical	36	18	10	7	54	76.1	17	23.9	46	64.8	25	35.2	71
Administrative Support	8	19	113	131	27	10.0	244	90.0	121	44.6	150	55.4	271
Operational	255	289	36	3	544	93.3	39	6.7	291	49.9	292	50.1	583
Grand total	427	605	263	316	1 032	64.1	579	35.9	690	42.8	921	57.2	1 611

Note: — In addition, 292 indeterminate separations coded as lay-offs in the pay file were not reported in the Priorities Administration System and are therefore not reported in this table.

Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1992

	Geographic area												
Reason and occupational category	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba					
Reorganization													
Executive Group	0	0	0	0	0	1	0	0					
Scientific and Professional	0	0	0	1	68	17	1	13					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	44	38	3	4					
Technical	0	0	0	0	3	8	2	1					
Administrative Support	1	0	2	2	26	27	13	5					
Operational	0	0	0	0	0	33	2	10					
Total	1	0	. 2	3	141	124	21	33					
Privatization													
Executive Group	0	0	0	0	2	0	0	0					
Scientific and Professional	0	0	0	0	177	0	0	9					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	159	0	0	0					
Technical	0	0	0	0	21	0	0	0					
Administrative Support	0	0	0	0	116	. 0	0	0					
Operational	0	0	0	0	302	0	0	0					
Total	0	0	0	0	777	0	0	9					
Decentralization													
Executive Group	0 [0	0	0	6	0	0	0					
Scientific and Professional	0 :	0	0	0	0	0	0	0					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	1	0	0	0					
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0					
Administrative Support	0	0	0	0	0	1	0	0					
Operational	0	. 0	0	0	0	0	0	0					
Total	0	0	0	0	7	1	0	0					
All reasons													
Executive Group	0	0	0	0	8	1	0	0					
Scientific and Professional	0	0	0	1	245	17	1	22					
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	204	38	3	4					
Technical	0	0	0	0	24	8	2	1					
Administrative Support	1	0	2	2	142	28	13	5					
Operational	0	0	0	0	302	33	2	10					
Grand total	1	0	2	3	925	125	21	42					

Note: — In addition, 292 indeterminate separations coded as lay-offs in the pay file were not reported in the Priorities Administration System and are therefore not reported in this table.

Table 48 — Continued

				Geograpl	hic area		
Saskat- chewan	Alberta	British Columbia		Yukon	Northwest Territories	Outside NCR sub-total	Tota
0	3	0		0		_	
0	4	5	************	0	0	3	4
	*			6	0	98	115
0	1	13		2	0	67	105
0	2	1		17	1	27	35
2	10	9		3.	2	75	102
1	0	19		3	0	35	68
3	20	47		31	3	305	429
0 %	. 2,	1		0	0	5	5
0	2	7		0	0	195	195
*	***************************************					173	193
0	56	40	-	0	0	255	255
0	10	5		0	0	36	36
0	27	25		0	0	168	168
0	122	90		0	1	515	515
0	219	168		0	1	1 174	1 174
0	0	0		0 :	0	6	6
0	0	0		0	0	0	0
0	0	0		0	0	1.	1
0	0	0		0	0	0	0
0	0	0		0	0	0	1
0	0	0		0	0	0	- 1
0	0	0		0	0	7	8
0	-			, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			
0	5			0	0	14	15
U	0	12	-	6	0	293	310
0	57	53		2	0	323	361
0 .	12	6		17	1	63	71
2	37	34		3	2	243	271
1	122	109		3	1	550	583
3	239	215		31	4	1 486	1 611

Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1992

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
for breach of discipline or misconduct	61
for incompetence or incapacity	53
for abandonment of position	54
Rejected on probation	221
Revocation of appointment	0
Retirement	
• age ^a	320
• elective ^b	2 290
medical grounds	610
End of specified period	7 542
Death	437
Resignation	4 539
Total	16 149

^a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

50

Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1992

	Geographic area											
Reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)				
Release												
for breach of discipline or misconduct	0	1	4	0	10	0	5	10				
for incompetence or incapacity	2	1	8	1	17	0	3	4				
for abandonment of position	1	1	5	1	4	1	15	13				
Rejected on probation	14	1	6	6	12	9	35	56				
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0				
Retirement												
• agea	5	5	12	8	21	34	77	78				
• elective ^b	50	12	191	67	298	88	477	485				
medical grounds	12	6	70	23	36	49	130	118				
End of specified period	244	18	323	197	1 501	271	1 665	1 217				
Death	14	3	30	14	60	37	99	77				
Resignation	44	19	133	58	423	343	1 236	840				
Total	386	67	782	375	2 385	833	3 747	2 903				

a Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

bEmployees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

^b Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Table 50 — Continued

Tota	Outside Canada	Northwest Territories	Yukon	British Columbia	Alberta	Saskat- chewan	Manitoba
			1	15	5	3	7
6	0	0				0	3
5.	0	0	0	9	5	0	
5	1	2	0	2	5	1 .	2
22	0	2	2	28	28	5	17
(0	0	0	0	0	0	0
320	1	1	0	16	32	14	16
2 290	27	6	4	319	116	48	102
610	1	3	1	74	43	12	32
7 542	1	. 22	17	784	392	182	708
437	3	1	2	42	24	10	21
4 539	10	51	62	660	346	129	185
16 149	44	88	89	1 952	999	405	1 094

Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1992

Geo	ora	nhi	c a	rea

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Executive Group								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	0 .	0	1	4	10	56	7
End of specified period	0	0	0	0	0	0	2	0
Death	0	0	0	0	2	2	11	1
Resignation	0	: 1	1	0	8	25	46	3
Total	1	1	1	1	14	37	115	11
Scientific and Professional								
Release	0	. 0	0	0	2	0	2	1
Rejected on probation	0	0	0	0	0	1	1	5
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	0	7	2	40	16	82	62
End of specified period	1	1	12	4	51	13	89	35
Death	0	0	0	2	4	1	7	7
Resignation	4	0	3	5	67	23	146	95
Total	6	1	22	13	165	54	327	205
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	3	1	3	1	9	6
Rejected on probation	0	1	0	1	3	3	8	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	8	7	34	13	80	47	162	147
End of specified period	9	2	25	19	192	51	174	89
Death	1	1	7	4	11	18	38	24
Resignation	5	3	19	16	93	151	312	172
Total	23	14	88	54	382	271	703	445
Technical								
Release	0	1	0	0	4	0	1	3
Rejected on probation	13	0	2	5	4	1	0	19
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	23	4	44	16	21	8	76	92
End of specified period	8	2	23	12	61	12	116	53
Death	4	1 .	4	1	5	2	8	6
Resignation	9	3	14	5	53	7	58	45
Total	57	11	87	39	148	30	259	218
Administrative Support								
Release	0	1	3	0	5	0	8	15
Rejected on probation	0	0	1	0	2	4	21	18
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	7	11	47	14	56	60	207	153
End of specified period	154	10	135	116	1 081	190	1 112	761
Death	3	0	3	4	19	13	28	22
Resignation	18	8	62	23	131	132	552	396
Total	182	30	251	157	1 295	400	1 932	1 370

Table 51 — Continued

			Geographi	c area			
Manitoba	Saskat- chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Tota
0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	
0	0	0	0	0	0	0	(
4	0.	0	7	0	0	14	10
0	0	1	1	0	0	14	104
0	0	0	0	0	0	0	4.
4	5	3	2	0	0	1	- 10
8	5	4	10	. 0	0	16	224
			7.7				
0	0	0	2	0	. 0	0	7
2	1	0	1	0	0	0	11
0	0	0	0	0	0	0	0
19	7	9	30	0	0	0	275
23	11	10	37	4	2	0	293
3	1 .	1	2	0	1	1	30
47	21	27	52	15	. 5	1	511
94	41	47	125	19	8	2	1 129
4	3	4	5	0			40
3	0	2	7	0	0	1	40
0	0	0	0	0		0	35
26	9	27	57	0	3	0	0
60	17	37	75	2	0	8	628
2	1	3	12	0	0	0	752
28	27.	68	140	6	9	5	123
123	58	141	296	8	12	15	1 054 2 633
					12	1.0	2 033
0	0	0	2	1	1	0	13
11	3	10	11	2 .	1	0	82
0	0	0	0	0	0	0	0
19	11	32	64	1 .	2	2	415
17 .	23	38	57	0	1	0	423
5	2	4	7	1	0	0	50
9	9.	22	. 65	4	12	0	315
61	48	107	206	9	17	2	1 299
5 .	1	7	5	0		0	
0	1:	10	3 4	0	1	0	51
0	0	0	0	0	1	0	62
38	23	32	95	0	0	0	0
550	72	155		1	1	4	749
6	1	8	394	8	14	0	4 752
		0	9	0	0	1	117
71	48	145	296	24	17	3	1 926

Table 51—Continued

				Geogr	aphic area			
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	New- foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	3	1	11	1	17	0	3	2
Rejected on probation	1	0	3	0	3	0	4	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	27	1 ,	141	52	154	30	96	219
End of specified period	72	3	128	46	111	4	108	247
Death	6	1	16	3	19	1	7	17
Resignation	8	4	34 .	9	67	. 5	80	122
Total	117	10	333	111	372	40	299	614
All categories								
Release	3	3 .	17	2	31	1	23	27
Rejected on probation	14	1	6	6	12	9	35	56
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	67	23	273	98	355	171	684	681
End of specified period	244	18	323	197	1 501	271	1 665	1 217
Death	14	3	30	14	60	37	99	77
Resignation	44	19	133	. 58	423	343	1 236	840
Grand total	386	67	782	375	2 385	833	3 747	2 903

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 51 — Continued

				Geographic	c area			
Manitoba	Manitoba che		Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Tota
3		0	4	12	0	0.	0	51
1		0.	5	5	0	0.	0	25
0		0	0	0.	0	0	0	(
44	-	24	91	155	3	4	1	1 042
58		59	144	198	3	5	0	1 186
5		5	8 ,	. 12	1	0	0	101
26		19	75	105	13	8	0	575
138		107	328	489	20	17	1	2 996
		10.00		1. 3. 5				
12	-	4	15	26	1	2	1	168
17	3.1	5	28	28	2	2	0	221
0	3	0	0	. 0	0	. 0	0	0
150	433.5	74	191	409	5	10	29	3 220
708	-	182	392	784	17	22	1	7 542
21	*	10	24	42	2	1	3	437
185	3 - 1	129	346	660	62	51	10	4 539
1 094		405	999	1 952	89	88	44	16 149

Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1992

	M	fen	Wo	men	Men		Women	n	Anglopho	ones	Francophor	ies	
Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Executive Group													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	82	19	3	0	101	97.1	. 3	2.9	85	81.7	19	18.3	104
End of specified period	2	1	1	1	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
Death	9	5	0	2	14	87.5	2	12.5	9	56.3	7	43.8	16
Resignation	55	28	15	1	83	83.8	16	16.2	70	70.7	29	29.3	99
Total	148	53	19		201	89.7	23	10.3	167	74.6	57	25.4	224
Scientific and Professional							1						
Release	1	1	4	1	2	28.6	5	71.4	5	71.4	2	28.6	7
Rejected on probation	5	1	5	0	6	54.5	5	45.5	10	90.9	1	9.1	11
Revocation of appointment	0		0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	187		40		220	80.0	55	20.0	227	83.2	46	16.8	275
End of specified period	112		101	39	149	50.9	144	49.1	213	74.2	74	25.8	293
Death	22		3		26	86.7	4	13.3	25	83.3	5	16.7	30
Resignation	203		184		265	51.9	246	48.1	387	76.2	121	23.8	511
Total	530		338		668	59.2	461	40.8	868	77.6	250	22.4	1 129
Administrative and Foreign													
Service					21		0	-25	21	70.5	0	20.5	40
Release	24		7		31	77.5	9	22.5	31	79.5	8	20.5	40
Rejected on probation	20		5		27	77.1	8	22.9	25	71.4	10	28.6	35
Revocation of appointment	0		0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	326		143		443	70.5	185	29.5	469	74.7	159	25.3	628
End of specified period	206		272		328	43.6	424	56.4	478	64.7	261	35.3	752
Death	61	29	27		90	73.2	33	26.8	88	71.5	35	28.5	123
Resignation	390		384		515	48.9	539	51.1	774	73.9	273	26.1	1 054
Total	1 027	393	839	353	1 434	54.5	1 199	45.5	1 866	71.4	746	28.6	2 633
Technical	0				12		0	20	0	(0.2	1	20.9	12
Release	9		0		13	100.0	0	0.0	9	69.2	4	30.8	13
Rejected on probation	70		7		75	91.5	7	8.5	77	93.9	5	6.1	82
Revocation of appointment	0		0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	415
Retirement	359		18		394	94.9	21	5.1	377	90.8	38	9.2	415
End of specified period	191		125		250	59.1	173	40.9	316	77.8	90	22.2	423
Death	40		3		47	94.0	3	6.0	43	86.0	7	14.0	50
Resignation	170		71		219	69.5	96	30.5	241	77.7	69	22.3	315
Total	840	143	224	70	999	76.9	300	23.1	1 064	83.3	213	16.7	1 299
Administrative Support			0.1				207		10	-2.4	0	.26	61
Release	12		30		14	27.5	37	72.5	42	82.4	9	17.6	51
Rejected on probation	9		32		13	21.0	49	79.0	41	67.2	20	32.8	62
Revocation of appointment	0		0	-	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7.40
Retirement	98		457		132	17.6	617	82.4	555	74.1	194	25.9	749
End of specified period	542		2 355		832	17.5	3 920	82.5	2 897	61.9	1 782	38.1	4 752
Death	29		50		42	35.9	75	64.1	79	67.5	38	32.5	117
Resignation	239		1 193		307	15.9	1 619	84.1	1 432	75.0	478	25.0	1 926
Total	932	397	4 122	2 128	1 344	17.5	6 325	82.5	5 054	66.7	2 525	33.3	7 669
Operational					10				20	11.5	. 10	22.2	70
Release	36		2		48	84.2	9	15.8	38	66.7	19	33.3	57
Rejected on probation	22		3		25	86.2	4	_ 13.8	25	89.3	3	10.7	25
D	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	104
Revocation of appointment							162	15.6	804	77.2	238	22.8	1 042
Retirement	686		118		879	84.4	163					-	
	768	3 129	194	40	941	79.3	245	20.7	962	85.1	169	14.9	1 18
Retirement	768 66	3 129 5 27	194	4 40	941 93	79.3 92.1	245	20.7	962 74	85.1 73.3	27	26.7	10
Retirement End of specified period	768	3 129 5 27 1 93	194	4 40	941	79.3	245	20.7	962	85.1	- Company of the Comp		

Table 52 — Continued

Occupational category and	M	Ien	Wor	nen	Men		Wome	n	Anglophones		Francoph	Francophones	
reason for separation (except lay-off)	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories					100000		1		140.	70	INO.	70	Lotai
Release	82	25	43	17	108	64.3	60	35.7	125	74.9	42	25.1	168
Rejected on probation	126	19	53	20	147	66.5	74	33.5	179	82.1	39	17.9	
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	221
Retirement	1 742	430	779	266	2 174	67.5	1 046	32.5	2.521	78.4			U
Specified period	1 827	605	3 064	1 785	2 540	33.7	***************************************		*************		696	21.6	3 220
Death	227				-		5 002	66.3	4 891	67.2	2 390	32.8	7 542
		85	91	34	312	71.4	125	28.6	318	72.8	119	27.2	437
Resignation	1 396	416	1 975	682	1 842	40.6	2 697	59.4	3 371	75.4	1 098	24.6	4 539
Grand total	5 407	1 583	6 013	2 808	7 133	.44.2	9 016	55.8	11 420	72.2	4 391	27.8	16 149

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation or language group.

Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1992

Age group		Men	W	omen	
	No.	%	No.	%	Total
Under 20	26	45.6	31	54.4	57
20-24	489	38.9	769	61.1	1 258
25—29	934	37.8	1 537	62.2	2 471
3034	866	35.9	1 547	64.1	
3539	767	36.3	1 348	63.7	2 413
40—44	627	35.3	1 147	64.7	2 115
4549	471	40.2	702	59.8	1 173
50—54	456	48.1	492	51.9	
55—59	938	65.5	495	34.5	948
60—64	1 006	67.6	482		1 433
65 and over	549	54.5	458	32.4	1 488
Total	7 133	44.2	9 016	45.5 55.8	1 007

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate.

For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group, occupational category and sex, 1992

Age group	Occupational category													
	Executive Group		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational			
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Total	
Under 20	0	0	0	0	0	2	ł	0	16	26	8	3	57	
20-24	0	0	14	16	71	57	68	34	209	596	115	37	1 258	
25—29	0	0	69	87	183	197	139	99	305	1 052	224	71	2 471	
30—34	0.	0	78	87	155	208	109	65	225	1 093	288	77	2 413	
35—39	8	4	71	66	145	206	78	32	177	947	283	73	2 115	
40-44	20	9	69	63	. 163	172	78	26	92	817	201	45	1 774	
45—49	20	2	51	58	115	81	56	8	67	495	162	50	1 173	
50-54	26	4	32	17	104	82	76	8	50	329	166	48	948	
5559	76	3	99	25	205	88	168	6	67	302	318	68	1 433	
60—64	45	1	104	22	196	57	143	10	58	325	453	64	1 488	
65 and over	6	0	81	19	97	49	82	12	77	340	203	33	1 007	
Total	201	23	668	461	1 434	1 199	999	300	1 344	6 325	2 423	573	16 149	

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or occupational category.

55

Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1992

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo- phones	Franco- phones	Anglo- phones	Franco- phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	198	2	174	0	207	53.6	179	46.4	372	99.5	2	0.5	386
Prince Edward Island	28	2	32	5	30	44.8	37	55.2	60	89.6	7	10.4	67
Nova Scotia	455	9	282	17	475	60.7	307	39.3	737	96.6	26	3.4	782
New Brunswick	135	42	118	75	179	47.7	196	52.3	253	68.4	117	31.6	375
Quebec (Except NCR)	65	837	81	1 373	915	38.4	1 470	61.6	146	6.2	2 210	93.8	2 385
Quebec (NCR)	224	127	194	281	353	42.4	480	57.6	418	50.6	408	49.4	833
Ontario (NCR)	1 080	487	1 220	869	1 600	42.7	2 147	57.3	2 300	62.9	1 356	37.1	3 747
Ontario (Except NCR)	1 188	39	1 452	142	1 253	43.2	1 650	56.8	2 640	93.6	181	6.4	2 903
Manitoba	376	5	690	15	383	35.0	711	65.0	1 066	98.2	20	1.8	1 094
Saskatchewan	188	3	198	0	200	49.4	205	50.6	386	99.2	3	0.8	405
Alberta	450	9	508	16	466	46.6	533	53.4	958	97.5	25	2.5	999
British Columbia	932	7	949	12	970	49.7	982	50.3	1 881	99.0	19	1.0	1 952
Yukon	24	0	64	0	24	27.0	65	73.0	88	100.0	0	0.0	89
Northwest Territories	39	2	45	2	200 41	46.6	47	53.4	84	95.5	4	4.5	88
Outside Canada	25	12	6	1	37	84.1	7	15.9	31	70.5	13	29.5	44
Total	5 407	1 583	6 013	2 808	7 133	44.2	9 016	55.8	11 420	72.2	4 391	27.8	16 149

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

[—] For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Appeals and departmentNumber of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1992

		Appeals allowed	d	App	eals dismissed			
Department	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of	Tabal
Agriculture	11	0	1	43	2	19	appeal ^b	Total
Canadian Centre for Management Development				1		1.7	14	30
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	2	I	0	0	3
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	0	0	3	0	3
Canadian Radio-television and	1	U	0	0	0	0	0	1
Telecommunications Commission	0	0	0		0	2	1	
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0	2	0	1		4
Communications	1	. 0	0	2	0	0	0	3
Consumer and Corporate Affairs	0	0	0	4	0		^	4
Correctional Service of Canada	38	2	0	68	6	30	31	20
Employment and Immigration	71	43	0	154	43	223	86	175
Energy, Mines and Resources	3	14 14	0	3.	1	60	0	620
Environment	9	1	0	4	1	24	3	68 42
External Affairs	4	. 1	0	8	0	19	4	36
Federal Court of Canada	0	1	0	. : 0	2	5	0	30
Finance	0	0	0	1	0	0	0	1
Fisheries and Oceans	4	0	0	1	1	188	3	197
Forestry	0	0	0	1	0	1	2	4
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	1	0	1
Immigration and Refugee Board	5	0	0	11	16	11	0	
Indian Affairs and Northern Development	5	1.	0	4	10	9	7	43 27
Industry, Science and Technology	3	0	0	1	0	9	1	14
Investment Canada	0	0	0	0	0	0	1	149
Justice	0	0	0	0	0	6	1	7
Labour	2	1	0	0	0	6	2	11
Multiculturalism and Citizenship	0	0	0	0	0	0	1	1
National Archives of Canada	1	0	0	0	0	0	0	1
National Defence (Public Service employees)	27	9	5	91	12	91	53	288
National Energy Board	1	0	0	. 1	0	0	3	5
National Health and Welfare	8	2	2	16	0	16	12	56
National Parole Board	0	0	0	1	0	0	0	1
National Revenue (Customs and Excise)	78	41	0	472	126	295	178	1 190
National Revenue (Taxation)	87	3	0	76	13	106	25	310
National Transportation Agency	0	0 :	0 .	. 0	0	1	0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	. 0	0	^		_		
Public Service Commission	4	0	0	0	0	2	0	2
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	5	4	4	4	21
Public Works	4	0		0.	0	0	1	1
Royal Canadian Mounted Police Public Service employees)	0	4	0	10	16	36	13	79
Secretary of State of Canada	3	0	0	3	0	6	8	21
Solicitor General	1	0	0	1	1	5	2	12
tatistics Canada	5	2	0	8	0	1	0	2
Supply and Services	10	0	1	7	10	13	. 16	54
Fax Court of Canada	0	0	0	0	0	• 14	9	42
ransport	12	0	75	36	5	41	1 55	1
reasury Board (Secretariat)	0	0	0	0		2	55	224
Veterans Affairs	8	1	0	15	7	16		50
Vestern Economic Diversification	0	0	0	1	0	4	0	50
otal	406	113	. 84	1 053	269	1 286	543	3 754

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

57

Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals^a were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1992

		Appeals allowe	d	Ap				
Occupational category	With hearing	With hearing (department conceded)	Without hearing (department conceded)	With hearing	With hearing (appellant withdrew)	Without hearing (appellant withdrew)	No right of appealb	Total
Executive Group	6	0	0	6	0	6	8	26
Scientific and Professional	47	1	0	114	6	309	47	524
Administrative and Foreign Service	216	71	2	692	210	650	270	2 111
Technical	20	3	75	. 31	5	66	35	235
Administrative Support	75	32	2	81	23	167	123	503
Operational	41	6	5	123	25	85	60	345
Total	406	113	84	1 053	269	1 286	543	3 754

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

58

Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1992

Appointing authority and type of selection process		Selection	on processesa			Disposition of appeals			
	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal ^c	Total	
Departments (delegated staffing)									
Closed competitions	8 062	1 230	1 172	204	420	2 051	163	2 634	
Without competition	748	502	530	74	178	548	376	1 102	
Total	8 810	1 732	1 702	278	598	2 599	539	3 736	
Public Service Commission (non-delegated staffing)									
Closed competitions	68	7	9	3	5	9	3	17	
Without competition	5	1	1	0	0	0	1	1	
Total	73	8	10	3	5	9	4	18	
PSC and departments Closed competitions	8 130	1 237	1 181	207	425	2 060	166	2 651	
Without competition	753	503	531	74	178	548	377	1 103	
Grand totald	8 883	1 740	1 712	281	603	2 608	543	3 754	

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

b The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

^b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

^c The appeal board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

d The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

59

Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1992

	Selection processes ^a						
Occupational category	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals			
Executive Group	84	15	17	4			
Scientific and Professional	867	212	235	26			
Administrative and Foreign Service	3 742	812	819	115			
Technical	791	158	140	39			
Administrative Support	2 646	332	314	59			
Operational	739	206	181	37			
Total	8 883	1 740	1 712	281			

^a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.



Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1992

		Selection	processesa	
Location of position	Appealable	Appealed ^b	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed
Newfoundland	272	68	62	26
Prince Edward Island	121	15	16	2
Nova Scotia	477	108	88	13
New Brunswick	272	38	31	2
Quebec (Except NCR)	999	250	288	49
National Capital Region	2 867	323	286	45
Ontario (Except NCR)	1 568	426	415	74
Manitoba	421	80	86	13
Saskatchewan	213	50	57	9
Alberta	574	121	117	22
British Columbia	896	156	149	21
Yukon	43	5	4	0
Northwest Territories	44	4	3	0
Outside Canada	22	15	11	2
Various locations	94	81	99	3
Total	8 883	1 740	1 712	281

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.



Selection processes, appeals and department Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1992

	Selection processes ^a							
Department	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals allowed				
Agriculture	372	50	57					
Atlantic Canada Opportunities Agency	11	0	0	0				
Canada Labour Relations Board	5	0	0	0				
Canadian Centre for Management	4	1	Constitution of the	0				
Development Canadian Grain Commission	TAMENT STATE	0	1	0				
	9	1	1	0				
Canadian Human Rights Commission Canadian International Development				- 0				
Agency	45	5	3	0				
Canadian International Trade Tribunal	3	1	Co. 453.5354T	1				
Canadian Pension Commission	2	0	0	0				
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	30	3	m:::::::::::::::::::::::::::::::::::::	0				
	13	1	0	0				
Canadian Space Agency	13							
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	************* 7 ***	2	1000-1010-102-102-102-102-102-102-102-10	0				
Communications	121	8	4	1				
Consumer and Corporate Affairs	123	12	17	0				
Copyright Board	123	0	0	0				
Correctional Service of Canada	244	75	74	18				
Employment and Immigration	1 732	367	329	62				
Energy, Mines and Resources	110	12	22	4				
Environment	437	48	37	7				
External Affairs	81	26	23	4				
Federal Court of Canada	21	5	000 0000000050	1				
Federal Office of Regional Development - Quebec	5	1	0	0				
Federal-Provincial Relations Office	3	0	0	0				
Finance	22	1	Table 1	0				
Fisheries and Oceans	241	93	87	4				
Forestry	39	3	4	0				
Hazardous Materials Information Review Commission	2	1		0				
Immigration and Refugee Board	41	14	15	5				
Indian Affairs and Northern		34	23	5				
Development	180 73	9	9	2				
Industry, Science and Technology International Joint Commission	13	0	0	0				
Investment Canada	4	1	1	0				
Justice Justice	67	5	6	0				
Labour	32	8	9	3				
Multiculturalism and Citizenship	25	4	1	- 0				
National Archives of Canada	31	1	haraustra - 125	1				
National Defence (Public Service employees)	981	216	194	32				
National Energy Board	36	5	5	1				
National Health and Welfare	306	38	37	7				
National Library of Canada	14	0	0					
National Parole Board	16	2	E	0				
National Revenue (Customs and Excise)	782	221	303	38				
National Revenue (Taxation)	723	170	146	24				
National Transportation Agency	30	1	1.3	0				
Office of the Chief Electoral Officer	4	0	0	0				

Table 61—Continued

		Selection	processesa	
Department	Appealable	Appealedb	Appealed and disposed of ^b	Appeals
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	. 9	1	1	0
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	. 0	0
Office of the Governor General's Secretary	4.	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	16	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	0	0	0
Privy Council Office	17	0	0	0
Public Service Commission	83	9	11	2
Public Service Staff Relations Board	3.	1	1	0
Public Works	271	56	52	2
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	102	15	14	1
Secretary of State of Canada	83	10	10	2
Solicitor General	21	2	2	
Statistics Canada	154	17	24	4
Supply and Services	296	39	33	4
Supreme Court of Canada	1	0	0	0
Tax Court of Canada	12	1	1	0
Transport	634	122	111	30
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	13	2	2	0
Veterans Affairs	113	16	20	6
Western Economic Diversification	13	4	4	
Total	8 883	1 740	1 712	281

a Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
 b The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

62

Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1992

		Subject area									
Geographic area	Mgmt.	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach to Training	Individual Devel.	Auditing	Total	
Newfoundland	0	52	0	8	8	10	0	19	0	97	
Prince Edward Island	0	0.	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Nova Scotia	13	162	46	73	34	155	0	41	0	524	
New Brunswick	0	92	18	48	0	20	0	20	0	198	
Quebec (Except NCR)	24	377	34	88	19	189	0	79	0	810	
National Capital Region	308	4 626	927	1 309	355	2 022	232	672	51	10 502	
Ontario (Except NCR)	38	212	0	115	13	135	0	63	0	576	
Manitoba	24	190	24	102	18	87	0	12	0	457	
Saskatchewan	11	22	0	33	12	14	0	22	0	114	
Alberta	41	268	0	109	21	102	0	24	0	565	
British Columbia	51	323	0	183	28	95	0	66	0	746	
Yukon	0	-63	0	46	0	19	0	600, 80400	0	128	
Northwest Territories	12	59	0	0	0	25	0	34	0	130	
Total	522	6 446	1 049	2 114	508	2 873	232	1 052	51	14 847 a	

^a This total does not include the 8 247 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.



Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1992

	Lan	guage of instru	iction	
Subject area	French	English	Bilingual	Total
Management Orientation	8	24	0	32
Management Theory and Practices	124	323	0	447
Informatics	21	92	0	113
Financial Management	26	105	0	131
Materiel Management	6	33	0	39
Personnel Management	53	130	5	188
Systems Approach to Training	11	12	0	23
Individual Development	13	46	0	59
Auditing	1	4	0	5
Total	263	769	5	1 037 a

a This total does not include the 496 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

64

Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1992

			Occupational category					
Subject area	Executive Group	Scientific and Profes- sional	Adminis- trative and Foreign Service	Technical	Adminis- trative Support	Opera- tional	Othera	Total
Management Orientation	0	55;	281	50	43	6	87	522
Management Theory and Practices	42	519	2 712	422	1 598	64	1 089	6 446
Informatics	5	80	404	78	290	10	182	1 049
Financial Management	2	68	867	63	802	8	304	2 114
Materiel Management	3	17	215	15	156	51	51	508
Personnel Management	4	90	1 243	105	956	32	443	2 873
Systems Approach to Training	1	. 9	129	22	13	0	58	232
Individual Development	54	114	347	89	169	24		
Auditing	0	2	34	1	8	0	255	1 052
Total	3 111	954	6 232	845	4 035	195	2 475	14 847 b

a Occupational category not specified on application for training.

65

Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1992

		Language studied							
Occupational category		French							
	Continuous courses	Other	Total	Continuous	Other	Total	Grand total		
Executive Group	31	114	145	0	0	0 .	145		
Scientific and Professional	197	15	212	12	0	12	224		
Administrative and Foreign Service	597	8	605	46	0	46	651		
Technical	107	0	107	10	0	10	117		
Administrative Support	316	1	317	85	. 0	85	402		
Operational	36	0	36	12	0	12	48		
Other ^a	525	315	840	70	53	123	963		
Total ^b	1 809	453	2 262	235	53	288	2 550		
Non-statutory clients ^c	2	3 289	3 291	0	117	117	3 408		
Grand total	1 811	3 742	5 553	235	170	405	5 958		

a Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

^b This total does not include the 8 247 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

b Includes statutory clients only.

c Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.



Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1992

			Region			Total
Language studied and type of course	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	
French						
Continuous	1 366	136	23	45	49	1 619
Non-continuous	243	1	297	41	61	643
Sub-total	1 609	137	320	86	110	2 262
English						
Continuous	76	0	137	0	0	213
Non-continuous	0	0	74	0	1	75
Sub-total	76	0	211	0	1	288
Totala	1 685	137	531	86	111	2 550
Non-statutory clients ^b	0	293	115	680	2 320	3 408
Grand total	1 685	430	646	766	2 431	5 958

a Includes statutory clients only.



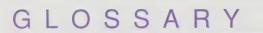
Language training and student status

Number of language training hours received by statutory and non-statutory clients, 1991 and 1992

			Language	of instruction		
			1992			
Student status and type of course	French	English	Total	French	English	Total
Statutory clients						
Continuous	885 704	135 934	1 021 638	1 039 137	124 696	1 163 833
• Other	123 143	26 870	150 013	180 427	12 320	192 747
Total	1 008 847	162 804	1 171 651	1 219 564	137 016	1 356 580
Non-statutory clients			APPLICATION OF THE			THE C
Continuous	612	0	612	1 036	0	1 036
• Other	202 959	20 474	223 433	140 221	5 035	145 256
Total	203 571	20 474	224 045	141 257	5 035	146 292
Grand total	1 212 418	183 278	1 395 696	1 360 821	142 051	1 502 872

b Includes non-statutory clients and students whose training was paid for by their departments.





GLOSSARY*

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Acting appointment

The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.



Bilingual position

· Staffed imperatively

A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.

Staffed non-imperatively

A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

^{*} Under the Public Service Reform Act (PSRA), a number of terms have been made redundant.

Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.



Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion Approval Order*, of an employee in the Executive Group to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employment Equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Executive Group

The Executive Group of the Management Category, consists of five levels up to and includes most Assistant Deputy Ministers.



Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.



Imperative Staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.



Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would

not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

I

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

M

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)



Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required. These include the Executive Group, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Administrative Support and Operational categories.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.



Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the Public Service Employment Act)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Promotion

An appointment of an employee to a cosition (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which he maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount

equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Right of appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.



Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

T

Training

- Developmental training
 - Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.
- Statutory clients

Incumbents appointed to nonimperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group members; employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.

Non-statutory clients
 Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)



Visible minority groups (see Members of visible minority groups) OFFICES OF
THE COMMISSION

OFFICES OF THE COMMISSION

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower 300 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario K1A 0M7

Facsimile: (613) 995-1593 TDD: (Telecommunications

Device for the Deaf): (613) 993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office

Ralston Building 1557 Hollis Street 8th Floor Halifax, Nova Scotia B3J 1V4

General Information: (902) 426-2990

Facsimile: (902) 426-7455 TDD: (902) 426-6246

District Offices

777 Main Street 7th Floor Moncton, New Brunswick E1C 1E9

General Information: (506) 851-6616 Facsimile: (506) 851-6618

TDD: (506) 851-6624

Cormack Building 2 Steers Cove, Suite 302 P.O. Box 6086 St. John's, Newfoundland A1C 5X8

General Information: (709) 772-4812

Facsimile: (709) 772-4316 TDD: (709) 772-4317 Royal Trust Tower 119 Kent Street Suite 420 Charlottetown, Prince Edward Island C1A 1N3

General Information: (902) 566-7030

Facsimile: (902) 566-7036 TDD: (902) 566-7039

Regional and District Offices

Ouebec

Regional Office

Guy-Favreau Complex 200 René-Lévesque Boulevard West 8th Floor Montreal, Quebec H27, 184

General Information: (514) 283-5776 Facsimile: (514) 283-6380 TDD: (514) 283-2467

D1 . 1 . 0.00

District Office

Place Sillery 1126 St-Louis Road Room 205 Sillery, Quebec G1S 1E5

General Information: (418) 648-3230

Facsimile: (418) 648-4575 TDD: (418) 648-7273

National Capital

Regional Office

66 Slater Street 3rd Floor Ottawa, Ontario K1A 0M7

General Information: (613) 996-8436 Facsimile: (613) 996-8048

TDD: (613) 996-1205

Ontario

Regional Office

Dominion Public Building 1 Front Street West 3rd Floor Toronto, Ontario M5J 2V2

General Information: (416) 973-3131 Facsimile: (416) 973-6061

TDD: (416) 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office

MacDonald Building 344 Edmonton Street Suite 200 Winnipeg, Manitoba R3B 2L4

General Information: (204) 983-2486

Facsimile: (204) 983-8188 TDD: (204) 983-6066

District Office

1975 Scarth Street Suite 400 Regina, Saskatchewan S4P 2H1

General Information: (306) 780-5720

Facsimile: (306) 780-5723 TDD: (306) 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office

Canada Place 9700 Jasper Avenue Main Floor Edmonton, Alberta T5J 4G3

General Information: (403) 495-3144 Facsimile: (403) 495-3145

TDD: (403) 495-3130

Northern Careers Program

Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

General Information: (403) 873-3545

Facsimile: (403) 873-3601

Building 161 P.O. Box 1119

Iqaluit, Northwest Territories X0A 0H0

General Information: (819) 979-6268

Facsimile: (819) 979-6032

Pacific and Yukon

Regional Office

Sinclair Centre 757 West Hastings Street 2nd Floor

Vancouver, British Columbia V6C 3M2

General Information: (604) 666-0350 Facsimile: (604) 666-6808

Facsimile: (604) 666-6808 TDD: (604) 666-6868

District Offices

816 Government Street Room 224 Victoria, British Columbia V8W 1W9

General Information: (604) 363-0589 Facsimile: (604) 363-0558

TDD: (604) 363-0564

(includes Northern Careers Program) 300 Main Street

Suite 400 Whitehorse, Yukon Y1A 2B5

General Information: (403) 667-3900

Facsimile: (403) 668-5033

Bureaux régionaux et de district

Manitoba et Saskatchewan

K3B 5F4 Winnipeg (Manitoba) Bureau 200 344, rue Edmonton Immeuble MacDonald Bureau régional

Renseignements: (204) 983-2486

ATME: (204) 983-6066 Télécopieur: (204) 983-8188

S4P 2H1 Regina (Saskatchewan) Bureau 400 1975, rue Scarth Bureau de district

VIME: (300) 180-6719 Lelecopieur: (306) 780-5723 Kenseignements: (306) 780-5720

du Nord-Ouest Alberta et Territoires

121403 Edmonton (Alberta) Rez-de-chaussée 9700, avenue Jasper Canada Place Bureau régional

VIME: (403) 462-3130 Lelecopieur: (403) 495-3145 Kenseignements: (403) 495-3144

C.P. 2730 Immeuble Precambrian plon brand ub Programmes des carrières

XIA 2RI reliowknite (Territoires du Nord-Ouest)

Lelecopieur: (403) 668-5033

des carrières du Grand Nord)

Télécopieur: (604) 363-0558

Kenseignements: (604) 363-0589

Victoria (Colombie-Britannique)

(incluant le Programme

VLWE: (604) 363-0564

816, rue Government

ATME: (604) 666-6868

757, rue Hastings ouest

Pacifique et Yukon

Télécopieur : (819) 979-6032 Renseignements: (819) 979-6268

Idaluit (Territoires du Nord-Ouest)

Lelecopieur: (604) 666-6808

Renseignements: (604) 666-0350

Vancouver (Colombie-Britannique)

gareaux de district

CHZ VII

Bureau 400

6MI M8A

Pièce 224

APC 3W5

उद्धारा ३७

0H0 A0X

C.P. 1119

Immeuble 161

Centre Sinclair

Bureau régional

300, rue Main

Muitehorse (Yukon)

Kenseignements: (403) 667-3900

Lelécopieur: (403) 873-3601 Renseignements: (403) 873-3545

Quebec

Se etage 200, boulevard René-Lévesque ouest Complexe Guy-Favreau Bureau régional

H2Z IX4 Montréal (Québec)

VLWE: (214) 583-5467 Telécopieur: (514) 283-6380 Renseignements: (514) 283-5776

Bureau 205 1126, chemin St-Louis Place Sillery Bureau de district

Télécopieur: (418) 648-4575 Kenseignements: (418) 648-3230

VIME: (418) 048-1513

Capitale nationale

GIZ JE2

Sillery (Québec)

KIA 0M7 Ottawa (Ontario) se étage 66, rue Slater Bureau regional

Lelecopieur: (613) 996-8048 Kenseignements: (613) 996-8436

VIME: (013) 660-1502

Untario

Loronto (Ontario) se etage I, rue Front ouest Immeuble Dominion Public Bureau regional

ZAZ ISM

VIME: (410) 313-5569 Lefecopieur: (416) 973-6061 Kenseignements: (416) 973-3131

7.8

LES BUREAUX DE LA COMMISSION

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest 300, avenue Laurier ouest Ottawa (Ontario)

Télécopieur : (613) 995-1593 ATME : (appareil de télécommunications pour malentendants) : (613) 993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional ISS7, rue Hollis 8e étage Halifax (Nouvelle-Écosse)

Renseignements : (902) 426-2990 Télécopieur : (902) 426-7455 ATME : (902) 426-6246

Tour Royal Trust 119, rue Kent Bureau 420 Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) CIA 1N3

Renseignements: (902) 566-7030 Télécopieur: (902) 566-7036 ATME: (902) 566-7039

EIC IE9

Moncton (Monveau-Brunswick)
777, rue Main
7786

Moncton (Monveau-Brunswick)

Rensergnements : (506) 851-6616 Télécopieur : (506) 851-6618 ATME : (506) 851-6624

Immeuble Cormack 2 Steers Cove, Bureau 302 C.P. 6086 St. John's (Terre-Neuve) A1C 5X8

Renseignements : (709) 772-4812 Télécopieur : (709) 772-4316 ATME : (709) 772-4317 LES BUREAUX DE

traitement maximal du poste antérieur. égale ou supérieure à 4 % du taux de d'échelon, l'augmentation doit être comporte aucune augmentation fixe

Reclassification

personne auparavant. rapport au poste qu'occupait cette sous-groupe ou le niveau change par catégorie professionnelle, le groupe, le poste qui a été réévalué lorsque la Nomination d'un fonctionnaire à un

Reconduction

meme poste. publique et d'au moins six mois dans le de la Loi sur l'emploi dans la fonction est cumulative et continue aux termes déterminée, lorsque la durée d'emploi poste et pour une autre période pour une période déterminée au même

Renouvellement d'une nomination

Nomination d'un fonctionnaire à un Ketrogradation

comité constitué par la Commission. cette recommandation devant un fonctionnaire touché peut en appeler de I emploi dans la fonction publique. Le termes de l'article 31 de la Loi sur recommandation du ministère aux on q, incapacité, suite à une intervient pour cause d'incompétence ancien poste. La rétrogradation traitement est inférieur à celui de son poste dont le taux maximal de

Méthode de sélection par laquelle Sélection par voie de concours

candidats et les candidates. soit d'un répertoire pour recenser les ou se sett soit d'un avis de concours

Selection sans concours

priorite. promotion ou de nomination par laterale, de mutation regressive, de voie de reclassification, de mutation Méthode de sélection qui se fait par

Nomination interne

fonction publique. assujettie à la Loi sur l'emploi dans la ou nomination interministérielle, Nomination au sein d'un ministère,

Personne handicapée

nature permanente. d'une difficulté d'apprentissage de mental, psychiatrique ou sensoriel ou en raison d'un handicap physique, qu'un employeur la considérerait ainsi se considère désavantagée ou qui croit bersonne handicapée une personne qui Aux fins de l'emploi, on entend par

• à dotation impérative Poste bilingue

a dotation non notative linguistiques à la nomination. satisfaire aux exigences Poste bilingue dont le titulaire doit

d'age, de longs états de service, ou linguistiques pour une question pas à satisfaire aux exigences lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait mutation à un autre poste pour mesure de le faire, à accepter une délais prescrits ou, s'il n'est pas en inguistiques du poste dans les satisfaire aux exigences l'Etat et qu'il s'engage par écrit à formation linguistique aux frais de condition : qu'il soit admissible à la linguistiques à la nomination à ne pas satisfaire aux exigences Poste bilingue dont le titulaire peut

Promotion

personnelle.

nouveau poste. St le nouveau poste ne petite augmentation d'échelon du eduivalente ou superieure à la plus poste anterieur d'une somme de traitement dépasse celui de son on sons-groupe) dont le taux maximal professionnel, ou dans un autre groupe meme groupe ou sous-groupe poste (de niveau supérieur dans le

Nomination d'un fonctionnaire à un

bont des raisons de convenance

une durée indéterminée. exemple d'une période déterminée à

Mutation latérale

antérieur. maximal de traitement du poste doit être inférieur à 4 % du taux augmentation fixe d'échelon, l'écart nouveau poste ne comporte aucune d'échelon du nouveau poste. Si le inférieur à la plus petite augmentation poste et celui du poste antérieur est taux maximal de traitement du nouveau groupe) de sorte que l'écart entre le ou dans un autre groupe ou sousgroupe et sous-groupe professionnel, poste (au même niveau du même

Nomination d'un fonctionnaire à un

Nomination d'un fonctionnaire à un Mutation régressive

.% 4 sniom us b diminution du taux maximal doit être augmentation fixe d'échelon, la boste sutérieur ne comporte aucune d'échelon du poste antérieur. Si le supérieur à la plus petite augmentation traitement doit être équivalent ou L'écart entre les taux maximaux de poste qu'occupait le fonctionnaire. de traitement est inférieur à celui du on sons-Stonbe) qout le taux maximal professionnel ou dans un autre groupe même groupe ou sous-groupe poste (de niveau inférieur dans le

Nomination externe

fonction publique.

assujetti à la Loi sur l'emploi dans la organisme gouvernemental non bnpjidne on appartenant à un n'appartenant pas à la fonction Nomination d'une personne

Nomination intérimaire

ceini du poste qu'elle occupe. maximum de traitement est supérieur à responsabilités d'un poste dont le taux donnée, les tonctions et les accomplir, pendant une période Désignation d'une personne pour

profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction; fonctionnaires qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits, nommées par le gouverneur en nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux du Canada devant satisfaire aux obligations du service.

1

Groupe de la direction

Groupe professionnel supérieur qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel Subdivision d'une catégorie

professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

I

Membres des groupes de minorités visibles

Les personnes qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Methodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par

Emploi pour une période déterminée Emploi à temps partiel ou à temps

Portion a temps painer ou a temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommées pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Equité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'ascurer, tant sur le plan des attitudes d'ascurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasses en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'ascurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique de rectifier tout désavantage historique désignés.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont dont se servir le tituliaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.



Formation

- Formation visant à f
- rormation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.
- Clientèle en formation pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.
- Titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rérogradation pour incompétence ou pour incapacité.

E

publique) Loi sur l'emploi dans la fonction Emploi à temps partiel (assujetti à la

Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1² janvier 1981).

Emplot a temps partiel (non assujetti
à la Loi sur l'emploi dans la fonction
publique)

Emplot dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le ler janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit la convention collective applicable ou à ce que prescrit dans la convention collective applicable ou à la convention collective applicable ou à la convention le case.

Emploi à temps partiel ou à temps

plein dont la durée n'est pas déterminée.



laqqA

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5 (d) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Métis et les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuits.



Cas de juridiction douteuse

Se produit lorsqu'un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblent pas le justifier, par exemple, dans le cas de concours publics ou de concours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion cancours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion favorable. La plupart de ces cas se règlent par voie administrative.

Catégorie professionnelle

Vaste serie de tamilles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise. On retrouve notamment les catégories suivantes: Groupe de la direction, Scientifique et professionnelle, Administration et service extérieur, Technique, Soutien administratif et Exploitation.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans la partie de la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Concours interne

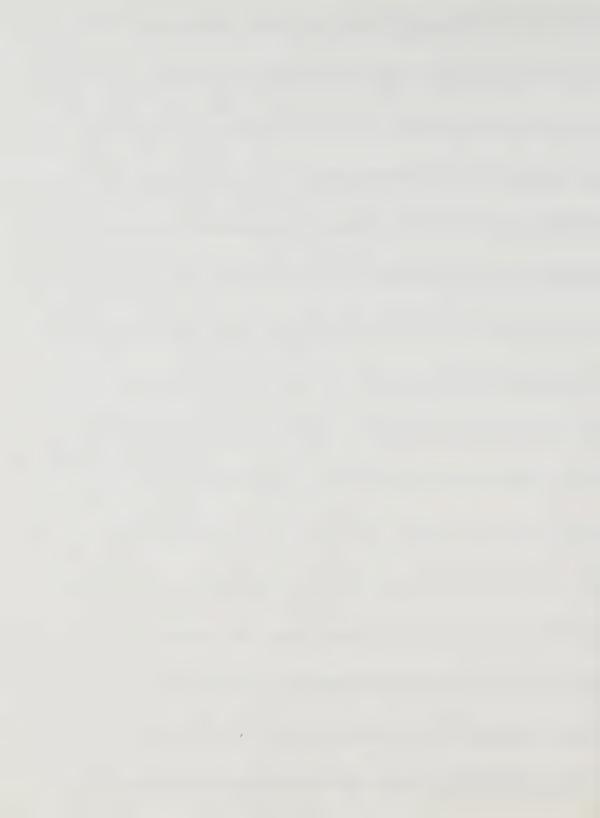
Concours auquel seuls les fonctionnaires de la fonction publique peuvent participer. Les candidats et les candidates sont invités par voie d'avis à faire acte de candidature ou bien sont retenus à partir d'un répertoire de fonctionnaires admissibles.



Déploiement

Nomination, assujetite au Decret d'exclusion des membres de la direction à un autre poste au même niveau, à un niveau plus élevé, à condition que la classification du fonctionnaire ne niveau moins élevé, à condition que la classification du fonctionnaire ne change pas.

T E X I Ø N E



Formation linguistique et région

Répartition des étudiants et étudiantes aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1992

ledolg lato	589 I	430	949	994	2 431	886 8
lientèle non statutaire ^b	0	567	SII	089	2 320	80t €
[6[8]0]	S89 I	LEI	152	98	Ш	7 220
fotal partiel	94	0	117	0	I	887
• Non continus	0	0	₽L	0	1	SL
• Continus	94	0	137	0	0	213
sisignA						
Lotal partiel	609 I	137	320	98	011	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7
• Non continus	243	I	L67	It	19	E49
· Continus	1 399	981	73	St	67	619 I
ei spine 19						
modalité des cours	ВСИ	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	stoT
Langue étudiée et			Kegion —			

Comprend seutement la clientèle statutaire.

<u>/9</u>

Formation linguistique et statut de l'étudiant et étudiante Répartition des heures de formation linguistique reçues par la clientèle statutaire et non statutaire, 1991 et 1992

	7661		lotoT	1991	Français	satut des étudiants et étudiantes et modalité de cours
Isio I	Anglais	Français	Total	sisignA -		Clientèle statutaire
1 163 833	124 696	7E1 9E0 I	1 021 638	135 934	407 288	• Continus
747 291	12 320	724 081	ETO OST	048 97	123 143	• Autres
08S 9SE I	910 751	1 219 564	159 1/1 1	162 804	748 800 I	[810]
			2001 1 2 4 6 0 2 7 6000000			Tientèle non statutaire
9E0 T	0	9E0 I	719	0	219	• Continus
145 256	2 032	140 221	223 433	20 474	507 626	• Autres
146 292	2 032	Idl 257	224 045	t/t 02	172 502	[830]
1 502 872	142 051	T 360 821	969 S6E I	183 278	1 212 418	ladolg lato

D Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants et étudiantes dont le ministère a défrayé la formation.

Formation professionnelle et catégorie professionnelle

cours et la catégorie professionnelle, 1992 Répartition des participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de

tion et

Administra-

attatttore	brores	2110321112

ls:	III	† \$6	6 232	St8	\$60 t	S6I	SLTZ	q/t8 t1
noitsaftin	0	7	34	Torreson	8	10.11991-1.53	9	IS 3
fectionnement individuel	† S	PII	748	68	691	77	522	750 I
proche systémique en formation	I	6	179	77	13	0	85	252
stion du personnel	†	06	1 243	201.	9\$6	35	Ett	282
stion du matériel	3	-21	215	SI 🖟 🕬	951	IS	IS	809
stion des finances	7	89	L98	£9	708	8	304	2114
ormatique	ς	08	† 0 †	8L	067	01	185	60 I
forie et pratiques de gestion	742	615	7117	455	865 1	t ₉	680 I	9tt 9
entation en gestion	0	SS	187	05	43	9	L8	775
maine de cours	Groupe de la direction	que et pro- fessionnelle	service	Technique	Soutien	Exploitation	Autresa	IstoT

Scientifi-

a La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus b Ce total n'inclut pas les 8 247 participants et participantes à des cours à forfait. Les cours à forfait comprendent les cours inscrits au

particulièrement pour un ministère.

Formation linguistique

la langue étudiée, 1992 Répartition des étudiants et étudiantes aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et

Langue étudiée

Total global	1181	3742	2 223	732	071	S0t	856 S
Clientèle non statutairec	7	3 289	3 291	0	411	L11	3 408
Totalb	608 I	EST	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	532	53	887	7 220
веэтиА.	222	315	048	04	ES	153	£96
Exploitation	98	0	98	12	0	15	81
Soutien administratif	916	I	LIE	58	0	S8	701
Technique	L01	0	LOT	01	0	01	LII
Administration et service extérieur	L6S	8	\$09	97	0	97	159
Scientifique et professionnelle	461	SI	212	15	0	15	774
Groupe de la direction	IE	tII	StI	0	0	0	StI
Catégorie professionnelle	Cours continus	Autres	Total	Cours	Autres stuop	Total	IstoT Isdolg
		Français			sislgnA		

b Comprend seulement la clientèle statutaire.

c Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants et étudiantes dont le ministère a défrayé la formation.

Formation professionnelle et lieu de travail

et le domaine de cours, 1992 Répartition des participants et participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail

Domaine de cours

14847a	IS	750 I	737	2873	805	2 114	670 I	977 9	275	Total
130	0	₹	0	57	0	0	0	69	17	Territoires du Nord-Ouest
871	0	0	0	61	0	97	0	.69	0	Ankon
9tL	0	99	0	\$6	28	183	0	323	IS	Colombie-Britannique
999	0	74	0	102	17	601	0	897	It	Alberta
ÞII	0	77	0	ÞI .	15	33	0	77	II	Saskatchewan
LSV	0	17	0	L8	81	701	74	061	74	Manitoba
9LS	0	£9	0	132	13	SII	0	212	38	Ontario (sauf RCN)
705 01	IS	719	737	7707	355	608 1	L76	979 t	308	Région de la Capitale nationale
018	0	6L	0	681	61	88	45	LLE	74	Québec (sauf RCN)
861	0	70	0	07	0	87	81	76	0	Nouveau-Brunswick
224	0	17	0	SSI	34	EL	97	162	13	Nouvelle-Écosse
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Île-du-Prince-Édouard
L6	0	61	0	01	8	8	0	25	0	Тепе-Меиуе
lstoT	Vérifi- cation	Perfection- nement individuel	Approche systé- mique en formation	Gestion du lennoraq	Gestion du matériel	Gestion des session des	Informatique	Théorie et pratiques de gestion	Orientation noitsag na	Lieu de travail

contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère. a Ce total minclut pas les 8 247 participants et participantes à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrite au calendrier donnés à

Formation professionnelle et langue d'enseignement



selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1992 Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission,

3110111	011810	 	9,,,,,	

Total de cours	593	694	S	в 180 I
Vérification	I	†	0	3
Perfectionnement individuel	13	97	0	69
Approche systémique en formation	II	12	0	73
Gestion du personnel	23	130	ς	881
Gestion du matériel	9	33	0	6 E
Gestion des finances	97	102	0	IEI
Informatique	7.1	76	0	EII
Théorie et pratiques de gestion	124	323	0	Ltt
Orientation en gestion	8	74	0	35
Domaine de cours	Français	sislgnA	Bilingue	IstoT

les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère. a Ce total n'inclut pas les 496 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat,

[sto]	8883	01/L T	717 I	182
ribunal canadien du commerce extérieur	3	Ī	I	ī
ravaux publics	172	95	25	7
lisvail	35	8	6	3
ransports	PE9	122	III	30
Statistique Canada	PS1	Lī	24	Þ
fericiteur général	71	7	7	I
ervice correctionnel du Canada	544	SL	₽L	81
cerétariat du Gouverneur général	ħ	0	0	0
ecrétariat d'État du Canada	83	01	01	7
anté nationale et Bien-être social	908	38	LE	L
(Impôt)	123	0/1	971	77
Sevenu national (Douanes et Accise)	78L	221	303	88
eches et Océans	741	£6	L8	t
Office national des transports	30	I	ī	0
Office national de l'énergie	9€	S	ç	I
Aulticulturalisme et Citoyenneté	52	†	I	0
nstice	L9	ς	9	0
nvestissement Canada	v	I	ī	0
ndustrie, Sciences et Technologie	73	6	6	7
Sendarmerie royale du Canada fonctionnaires)	102	ŞI	14	I
et3TO	68	ε 3	t	0
inances	77	I	I	0
tnennement	LEÞ	87	LE	L
inergie, Mines et Ressources	011	12	. 22	t
imploi et Immigration	1 135	198	379	79
Oéfense nationale (fonctionnaires)	186	516	761	35
Diversification de l'économie e l'Ouest	13	t	†	0
Ainistère	ş nu sbbej	q,nu sbbelp	réglés ^b	accueillis
	tionb	19jdo'I	Appels	Appels
	JustvuO	tist tasyA		

Méthodes de sélectiona

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

19

Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1992

Ouvrant

sélectiona	an	SODOTHORS

Ayant fait

0	0	0	Total	Cour suprême du Canada
I	S - S	S	17	Cour fédérale du Canada
0	2001 D. 2 2 7 F. 2 5	I	15	cont canadienne de l'impôt
0	Z1	12	123	Consommation et Affaires commerciales
0	7	7	13	Conseil du Trésor (Secrétariat)
0	0 11 11	0	7	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
0	Þ	3	30	Conseil de la radiodiffusion et des élécommunications canadiennes
0	I	I	7.00	Conseil de contrôle des renseignements elatifs aux matières dangereuses
0	0.344	0	2	Conseil canadien des relations du ravail
I	Þ	8	171	Communications
0	Can Language	7	91	Commission nationale des libérations conditionnelles
0	0	0	1	Commission mixte internationale
0	0	0	I COMPANY	Commission du droit d'auteur
0	I	I	: 1	Commission des relations de travail lans la fonction publique
7	TT	6	83	Commission de la fonction publique
S	SI	Id		Commission de l'immigration et du statut de réfugié
0	0	0	7	Commission canadienne des pensions
0	1000 to 1000 to 1000	0	10/2007/97	Commission canadienne des grains
0		I §	6	Commission canadienne des droits de la personne
0	0	0	\$ 100 100	Commissariats à l'information et la protection de la vie privée
0	301	I	6	Commissariat aux langues officielles
0	1	I	Þ	Centre canadien de gestion
0	0 (38)	I (\$	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
0	Par Octobrida	0 8	91 - 91 - 90 D S S	Bureau du surintendant des institutions financières
0	11:00 CHEST	0	# # # # # # # # # # # # # # # # # # #	Bureau du directeur général des élections
0	0	0	LI	Bureau du Conseil privé
0	IRO STATE	0	7	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
0	0	0	€ 100	Bureau des relations fédérales- provinciales
0	0	0	mar selesis	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
0	7	5 5	L	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
0	0	0	ÞΙ	Bibliothèque nationale du Canada
I	The second	I S	16	Archives nationales du Canada
<u> </u>	EE	68	967	Approvisionnements et Services
9	07	91	113	Anciens combattants
6	LS	05	372	Aziriculture
0	0	I	13	Agence spatiale canadienne
0	0	0	11	Agence de promotion économique du Canada atlantique
0	shm c ara annsasa	S	Sh addion	Agence canadienne de développement infernational
ς	23.82	34	081	Affaires indiennes et du Nord canadien
7	73 73	97	18	Affaires extérieures
Appels accueillis	eləqqA ^d eàlgàī	təjdo'l dləqqs nu'b	droit å un appel	Ministère

Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1992 pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel,

lstoT	£88 8	0t/L I	1712	187
Exploitation	6£L	907	181	LE
Soutien administratif	7 949	332	314	65
Technique	164	158	140	95
Administration et service extérieur	3742	812	618	SII
Scientifique et professionnelle	L98	212	235	56
Groupe de la direction	₹8	SI	LI	t
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit laqqs nu â	Ayant fait təjdo'l dləqqs nu'b	Appels desigion	Appels sillisussa
		ob sobodioM	sélectiona	

des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. Description of the column of t a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1992 pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel,

Méthodes de sélectiona

Total	£88 8	07/L I	T LIS	187
Divers lieux	7 6	18	66	٤
Etranger	77	\$1	H	7
Territoires du Nord-Ouest	tt	*	3	0
Дпкои	£Þ	S	7	0
Colombie-Britannique	968	951	671	71
Alberta	†LS	121	LII	77
Saskatchewan	213	0\$	LS	6
RadotinsM	177	08	98	EI
Ontario (sauf RCN)	89S I	426	SIt	₽L
Région de la Capitale nationale	L98 7	373	987	St
Québec (sauf RCN)	666	720	288	6t ²
Nouveau-Brunswick	7.17	38	18	7
Nouvelle-Écosse	LLt	108	88	7 7
lle-du-Prince-Édouard	121	ŞI	91	7
ЭуцэМ-эттэТ	7.1.7	89	79	56
Lieu de travail	g nu sppel	qˌnu sbbelp	réglés ^b	accueillis
	tionb	19jdo'I	Appels	Appels
	JustvuO	fish tnayA		

des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante. b Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants et appelantes dont les appels^a ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1992

			I 053	697	1 786	543	757 E
ΙÞ	9	ς	123	52	\$8	09	345
SL	35	7	18	23	191	123	£05
70	ε	SL	31	S	99	35	235
516	IL .	7	769	210	059	072	2111
Lt	1	0	pli .	9	608	Lt	224
9	0	0	9	0	9	8	97
Avec	SavA sudience andienim) soncédé)	Sans audience (ministère a concédé)	Avec			Droit d'appel non teconnu ^b	IstoT
ue su	20 20 47 75 76 77	Avec (ministre a didience addience concédé) 1	Avec (ministère a audience audience concédé) Avec (ministère a roinéide) Artific (ministère	Avec audience audience audience λους (ministère a dience πο μετείνε α συστέδες πο μετείνε α συστέδες πο πιστείνε α συστέδες λους (πριστέδες α συστέδες 11 Δ 14 λους (πριστέδες 3 3 15 λους (πριστέδες 3 3 3 λους (πριστέδες 3 3 3 λους (πριστέδες 3 3 3 λους (πριστέδες 3 3 3 3 λους (πριστέδες 3 <	Avec ministère a audience audience 23 Avec (ministère a 75 31 23 Avec (ministère a 75 31 60 Avec (ministère a 0 6 0 Avec (ministère a 0 6 0 Appelant 0 6 0 0 Appelant 0 6 0 0 Appelant 0 0 0 0 Appelant 0 0 0 0 0 Appelant 0 0 0 0 0 0 0 Appelant 0	Avec (ministère a quaience audience concédé) concédé audience a	Solution Solution

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. È Le comité d'appel n'avait pas compétence ou non.

Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelante et appelantes dont les appels ont été accueillis; nombre d'appelantes dont les appels n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1992 droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1992

DST &	EVS	809 7	£09	187	217 1	077 1	£88.8	Total globald
I 103	LLE	848	871	th 17 1/2	155	203	123	Sans concours
7 651	991	7 090	425	L07	181 1	1 237	8 130	CFP et ministères Concours internes
81	ħ	6	S	3	01	8	£L	TstoT
I MARKET	I	0	0	0 90 50	I	T	ç	Sans concours
LT	3	6	ς	ε	6	L	89	Concours internes
File								Commission de la fonction publique (dotation non déléguée)
357 8	688	665 7	865	872	704 I	1 732	0188	Total
1 102	918	848	841	₽L	088	205	847	Sans concours
7 634	163	1502	450	504	7/1 I	1 230	790 8	Concours internes
								seres (dotation déléguée)
IstoT	reconnuc	rejetés	accueillis	accueillis	réglés ^b	q,nu sbbejp	ş nu sppel	et méthode de sélection
	uou	Appels	Appels	Appels	Appels	l'objet	tiorb	Provenance des nominations
	q,sppel					Ayant fait	Ouvrant	
	tio1G							
	jes sbbejs	Résultats o			s de sélectiona	Méthode		

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non. D. Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.

e Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant ou appelante en question. Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels out été réglés est inférieur au total global des appels

parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

89

Appels et ministère

selon le ministère, 1992 Nombre d'appelantes et appelants dont les appelsa ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu.

\$51 E	£43	987 I	697	I 053	† 8	EII	907	lstol
I	0	0	0	0	0	0	I	Tribunal canadien du commerce extérieur
6 <i>L</i>	13	36	91	01	0	0	†	Travaux publics
II	7	9	0	0	0	CHARLES OF STREET	7	lisvail
774	SS	It	S	98	SL	0	12	Transports
† S	91	13	01	8	0	7	S	Statistique Canada
7	0	I	0	0	0	0	I	Solliciteur général
SZT	318	30	9	89	0	7	38	Service correctionnel du Canada
71	7 7	S	I	Year	0	0	3	Secrétariat d'État du Canada
95	15	91	0	91	7	7	8	Santé nationale et Bien-être social
310	52	901	13	9 <i>L</i>	0	3	L8	Revenu national (Impôt)
061 I	8/1	\$67	156	772	0	ΙÞ	84	Revenu national (Douanes et Accise)
461	8	881	I	1	0	0	t	Seches et Océans
I	0	I	0	0	0	0	0	Office national des transports
S	3	0	0	I	0	0	I	Office national de l'énergie
I	I	0	0	0	0	0	0	Multiculturalisme et Citoyenneté
1.	<u> </u>	9	0	0	0	0	0	ustice
T	I	0	0	0	0	0	0	nvestissement Canada
tī	1	6	0	1	0	0	ξ	ndustrie, Sciences et Technologie
17	8	9	0	3	0	7	0	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
†	7		0	Ĭ.	0	0	0	Porêts
V T		0	0	1	0	0	0	inances
77	<u>ε</u>	77	I	7	0	1	6	Snvironnement
89	0	09	I	ε	0	I	3	Energie, Mines et Ressources
-	98	223	£t	751	0	£43	IL	Emploi et Immigration
079			71		S	6	LZ	Oéfense nationale (fonctionnaires)
887	- 53	16	_	16 I	0	0	0	Diversification de l'économie de l'Ouest
5	0 -		0	0	0	I	0	Cour fédérale du Canada
8	0	5	7	***************************************	0	0	0	Cour canadienne de l'impôt
1.		0		0			0	Consommation et Affaires commerciales
07	7	71	0	<i>t</i>	0	0	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
₹ •	1	7	0	0	0	0	0	Conseil de la radiodiffusion et des élécommunications canadiennes
ī	0	ī	0	0	0	0	0	Conseil de contrôle des renseignements elatifs aux matières dangereuses
	T		0	my	0	0	I	Communications
V	1	0	0	7	0	0		Commission nationale des libérations conditionnelles
1	0	0	0	I	0	0	0	lans la fonction publique
I.	I	0	0	0	0	0	<i>t</i>	Commission de la fonction publique Commission des relations de travail
77	t	<u> </u>	<i>t</i>	White commence the commence of				Commission de l'immigration et du statut de réfugié
43	0	11	91	H	0	0	ç	Commission canadienne des grains
£	0	0	I	7	0	0	0	
I	0		0	0	0	0	0	Commission canadienne des droits de la personne
7	0	7	0	0	0	0	0	Commissariat aux langues officielles
I	0	I	0	0	0	0	0	Centre canadien de gestion
3	0	Ι .	0	7	0	0	0	Sureau canadien d'enquête sur les accidents de ransport et de la sécurité des transports
I	0	0	0	0	0	0	I	Archives nationales du Canada
74	6	†I	I	L	I	0	01	Approvisionnements et Services
05	3	91	L	51	0	1	8	Anciens combattants
06	t I	61	7	43	I	0	H	Agriculture
3	0	3	0	0	0	0	0	Agence canadienne de développement international
77	L	6	I	Þ	0	1	5	Affaires indiennes et du Nord canadien
98	t	61	0	8	0) I	Þ	Affaires extérieures
IstoT	Droit ladqa'b non dunnosər	Sans audience (retiré par l'appelant)	Avec audience (retiré par	Avec	Sans sudience ansitinim)	obyA endience onsininini onsidie onsidience	Serience Serience	s 97siniN
			els rejetés	id∀		ppels accueillis	dv	

a Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non b Le comité d'appel avait par compétence ou non be Le comité d'appel avait par compétence on non le Le comité d'appel avait par compétence on non le ρ

Quonbe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

le sexe, 1992

Catégorie professionnelle

6tI 9I

ELS

2 423

9325

744 I

Soutien

400 I	33	203	340	LL	15	- 78	67	26	61	. 18	0	9	65 et plus
88Þ I	<i>t</i> 9	£\$\$	325	85	01	143	LS	961	77	101	I	St	t9 -0 9
EEP I	89	.815	302	<i>L</i> 9	9	891	88	205	25	66	3	91	65—55
846	84	991	329	95	8	94	28	⊅0I	LI	35	†	97	ts0s
ELLI	05	791	S67	<i>L</i> 9	8	99	18	SII	85	IS	7	50	6t-St
PLL I	St	201	718	76	56	8L	172	163	٤9	69	6	70	tt-0t
2115	27	283	Lt6	LLI	32	8 <i>L</i>	506	StI	99	IL	t	8	6£—3£
2 413	LL	887	I 093	225	59	601	208	SSI	<i>L</i> 8	84	0	0	30—34
1742	IL	224	1 052	305	66	681	461	183	<i>L</i> 8	69	0	0	52—57
322 I	7.5	SII	965	507	34	89	LS	IL	91	†I	0	0	70-24
LS	3	8	97	91	0	. I	7	0	0	0	0	0	Moins de 20 ans
віоТ	Есштея	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Groupe d'âge
1	noite	Exploi	literte	inimbs	əupin	Тесћ	rieur	этхэ	ounelle	professi	rection	de la di	

Service

19 Administration

précisent pas la date de naissance ou la catégorie professionnelle. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Scientifique

Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

sexe et le groupe linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le

67191	8,72	168 7	7,27	11 450	8,52	910 6	7'77	EE1 7	808 T	6103	I 283	L07 S	Total
tt	2,62	13	S'0L	18	6,21	L	1,48	LE	I	9	12	57	Etranger
88	5'7	†	5,26	78	4,52	Lt	9'97	It-	7	St	7	68	Territoires du Nord-Ouest
68	0,0	0	0,001	88	0,87	\$9	0,72	74	0	t ₉	0	77	Дпкои
756 I	0,1	61	0,66	1881	5,02	786	L'67	046	12	676	L	635	Colombie-Britannique
666	2,5	52	5,76	896	4,52	233	9'97	997	91	805	6	057	Alberta
SOF	8,0	3	7,66	988	9'05	502	t'6t	200	0	861	3	188	Зазкатспечап
760 I	8,1	50	7,86	990 I	0,29	117	35,0	383	SI	069	5	918	Manitoba
₹ 603	t'9	181	9,56	7 640	8,82	059 I	7,54	1 253	741	7St I	36	881 I	Ontario (sauf RCN)
747 8	1,75	1 326	6,29	2 300	£'L\$	2147	L'77	009 I	698	1 220	L8†	1 080	Ontario (RCN)
EE8	t'6t	807	9,02	814	9'15	087	47,4	323	182	76I	127	777	Onebec (RCN)
2385	8,59	2210	7'9	971	9'19	: 0L+ I	1,85	\$16	ELE I	18	LE8	59	Québec (sauf RCN)
SLE	9,15	LII	t'89	253	52,3	961	L'Lt	641	SL	811	77	SEI	Nonveau-Brunswick
787	7,5	97	9'96	LEL	٤,9٤	202	L'09	SLÞ	LI	787	6	SSt	Nouvelle-Ecosse
19	4,01	L	9'68	09	2,22	LE	8'77	30	ς	35	7	87	lle-du-Prince-Edouard
986	5,0	. 7	s'66	372	t'9t	641	9,52	207	0	₽LI	7	861	Terre-Neuve
IstoT	%	.N	%	.N	%	·N	%	.N	Franco-	-olgnA sənodq	Franco- phones	Anglo-	Lieu de travail
	oues	Francoph	səuc	Angloph	S	Естте	Səl	шшоН	səi	Femn	mes	шоН	

précisent pas le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

premiere langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Total global	∠0⊅ S	£85 I	£10 9	808 7	EEI 7	7'00	9106	8'55	11 470	Z,27	168 4	8,72	6t191
Démission	96E I	917	SL6 I	789	Z+8 I	9'07	L697	t'6S	3371	t'SL	860 I	24,6	des p
Décès	Z77.	58	16	34	312	t'11	175	9'87	318	8,27	611	2,72	437
Fin de période déterminée	1 827	\$09	₹90 €	587 I	2 540	7,55	2002	٤'99	168 7	2,78	7 390	32.8	7ts L
Retraite	1 145	430	6LL	997	2174	5,78	9†0 I	32,5	7 221	4,87	969	9,12	3 220
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	159	61	53	70	Ltl	2,88	₽L	2,55	641	1,28	68	6.71	122
outes les catégories Renvoi	78	52	£\$	LI	801	£,43	09	7,25	125	6'11	74	1,25	891
atégorie professionnelle et notif de cessation d'emploi sauf mise en disponibilité)	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco-	'N	%	'N	%	'N	%	'N	%	IstoT
	ноН	səuu	Femr	səu	ишоН	səu	Lemme	sə	Anglopho	səuc	Francoph	səuoi	

:— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus.

Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe, Réparition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1992 Réparition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1992



671 91	8'55	910 6	7'00	EEI 7	Total
L00 I	5,24	854	5,42	645	65 et plus
88† I	32,4	787	9,78	900 I	t9-09
I 433	34,5	S6t	5,23	886	65—55
846	6'15	76 7	1,84	954	\$5 05
ELII	8,62	70 <i>L</i>	7,04	ILt	6t—St
tll I	L'+9	L+1 1	5,25	L79	tt-0t
2115	7,59	84£ I	6,86	L9L	65—35
2 413	1,48	Lts I	6,25	998	\$6-08
7 ¢71	7,29	LEST	8,78	726	67—57
I 728	1,13	69L	6,88	687	t2—07
LS	4,42	31	9'57	97	Moins de 20 ans
IstoT	%	.N	%	'N	Groupe d'âge

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance.

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique

Total	2161	857	777	LII .	2 423	6'08	ELS	1'61	7 324	t'08	SLS	9'61	966 7
Démission	155	86	911		432	I'SL	143	24,9	Ltt	£,97	LII	7,02	SLS
Décès	99	LZ	8		86	1,29	8	6°L	t/L	£,£7	L7.	7,62	101
Fin de période déterminée	89 <i>L</i>	129	†6I		176	£,67	245	7,02	796	1,28	691	6,41	98I I
Retraite	989	193	811		648	t't8	163	9,21	†08	Z'LL	238	8,22	700 I
Révocation de la nomination	0	0	0	H	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	77	7	ε	ī	52	2,38	t	8,51	52	ε'68	8	7,01	67
Renvoi .	98	21	7		87	2,48	6	8,21	38	L'99	61	5,55	LS
Exploitation	90	CI	C	L	,01	CVO	0	0 21	30	L 99	U1	233	La
Total	726	L6E	4155	871.7	1 344	S'LT	9 372	S'78	†\$0 S	L'99	7 272	E,EE	699 L
Démission	533	59	E61 I	413	202	6'SI	619 I	1,48	750 I	0,2T	847	0,22	976 I
Décès	67	13	05	52	77	6,25	SL	1,49	64	S, T d	88	35,5	LII
Fin de période déterminée	242	872	2 355	t05 I	258	2,71	3 920	2,28	L68 Z	6,19	1 782	1,85	ZSL V
Retraite Fin de période déterminée	86	75	LSt	091	132	9,71	L19	t,28	555	1,47		6,22	
Révocation de la nomination						0,0	0	0,0	-		761		601
	0	0	0		0 CY				0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	6	7	35	91	13	0,12	67	0,67	It	7,70	50	32,8	79
Renvoi	12	7	30	L	ÞĪ	2,72	LE	2,27	45	4,28	6	9,71	IS
Soutien administratif	04.0			0.4		day						.6	
Total	018	143	224	07	666	6'94	300	1,52	†90 I	€,₹8	213	L'91	1 299
Démission	071	ヤヤ	17	72	517	5,69	96	30,5	241	L'LL	69	22,3	SIE
Décès	07	L	3	0	Lt	0,46	ξ	0,8	£\$	0,88	L	14,0	05
Fin de période déterminée	161	87	125	77	250	1,62	173	6,04	916	8,77	06	22,2	423
Retraite	329	35	81	3	₹6€	6,46	71	I'S	LLE	8,06	38	7'6	SIP
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	02	ς	L	0	SL	2,19	L	2,8	LL	6,56	S	I'9	78
Renvoi	6	₽	0	0	13	0,001	0	0,0	6	7,69	*	8,05	EI
Technique													
lstoT	1 027	£6£	668	555	1 43¢	5,45	661 I	5,24	998 I	p'IL	9172	9'87	2 633
Démission	390	121	384	122	ŞIŞ	6'87	688	1,12	† LL	6,57	273	1,62	\$50 T
Décès	19	67	LZ	9	06	2,87	33	8,62	88	5,17	35	28,5	123
Fin de période déterminée	700	EII	272	148	328	9,54	424	4,88	8Lt	L'+9	197	5,25	ZSL
Retraite	326	711	143	77	E++	S'0L	581	5,62	697	L'tL	6\$1	25,3	879
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	50	L	ς	3	77	I'LL	8	6,22	52	p'11	10	9,82	SE
Renvoi	74	9	L	7	31	S'LL	6	22,5	18	S'6L	8	20,5	01
extérieur													
Administration et service	0.00	COX	000		000	wice	701	alas		0611			
Total	230	EEI	338	LII	899	7,62	197	8,04	898	9.77	720	22,4	1 1 2 9
Démission	503	19	181	09	765	6,12	246	1,84	785	2,87	121	23,8	IIS
Décès	77	7	3	1	56	L'98	7	13,3	52	ε,ε8	\$	L'91	30
Fin de période déterminée	112	35	101	36	671	6,08	tti	1,64	213	2,47	₽L	8,22	293
Retraite	781	31	07	SI	220	0,08	55	20,0	L77	2,58	97	8,81	SLZ
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	S	I	ς	0	9	5,42	ç	2,24	01	6,06	I	1,6	H
Кепуоі	I	Ĭ.	7	I	7	9,82	5	4,17	S	4,17	7	9,82	L
Scientifique et professionnelle													
IstoT	81/1	ES	61	t	107	L'68	23	£,01	L91	9'14	LS	4,25	774
Demission	55	82	SI	I	83	8,£8	91	2,81	07	7,07	67	٤,62	66
Décès	6	ς	0	7	pl	2,78	7	12,5	6	5,95	L	8,54	91 .
Fin de période déterminée	7	I	I	I	3	0,09	7	0,04	3	0,08	7	0,04	9
Retraite	78	61	3	0	101	1,76	3	6,2	\$8	7,18	61	£,81	10t
Révocation de la nomination	0	0	0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Groupe de la direction													
(sauf mise en disponibilité)		Pranco- Pranco-		Pranco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi	Ology												

760 I

S0†

all	LLSA	9D	rien

[stoT	Étranger	Territoires -broV du tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	втэбІА	Saskat- chewan	sdotinsM
LS	0	0	0	15	t	0	3
67	0	0	0	ς	ς	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0
T 045	I	₽	٤	122	16	74	tt
981 I	0	ς	ε	861	ttl	69	85
101	0	0	I	15	8	S	ς
SLS	0	8	13	501	SL	61	97
966 7	ī	Lĭ	07	687	328	L01	138
891	I	7	I	97	12	†	12
771	0	7	7	87	87	ς	LI
0	0	0	0	0	0	0	0
3 220	67	01	ς	607	161	₹L	120
745 L	I	77	LI	†8L	392	182	807
LEV	3	1	7	74	74	.01	21
d 539	10	IS	79	099	346	129	185

756 I

666

68

ヤヤ

67191

88

Isdolg IstoT

Fin de période déterminée

Révocation de la nomination

Démission

Décès

Retraite

ÞΙ	I	9	9	12	6	35	95
3	ε	LI	7	18	I	23	LZ
				19			1.0
LII . S	01	333	III	372	01⁄2	667	†19
8	t	34	6	L9	S	08	122
9	I	91	3	61	I	L	LI
7.1	ε	128	94	111	7	801	LÞZ
LZ	I	ItI	25	tSI	30	96	617
0	0	0	0	0	0	0	0
I	0	3	0	٤	0	t	L
3	I	H	I	LI	0	ε	7
ЭчиэМ	Edouard	Ecosse	Brunswick	KCN)	(KCN)	(KCN)	KCN)
-smsT	Prince-	Nouvelle-	Nouveau-	tuss)	Québec	oinsinO	luss)
	-ub-əlî			Québec			Ontario
	ξ ΔΙΙ 8 9 7L L7 0 1 ξ	7ence- Meuve Frince- Prince- Bedouard	Tèrre- Meuvee Prince- Mouvelle- Ecosse 17 1	3 3 1 5 5	Terre- Prince- Acouvelle- Acouveau- (sauf RCM) Terre- Prince- Acouvelle- Acouveau- (sauf RCM) Terre- Prince- Acouveau- (sauf RCM) Terre- Prince- Acouveau- (sauf RCM) Terre- Prince- Acouveau- (sauf RCM)	3 3 1 1 3 3 1 1 3 3	3 3 1 5 3 3 1 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3

787

EEI

30

323

ELZ

0

49

61

3

81

23

0

£067

048

LL

1217

189

0

LDLE

1 236

599 I

†89

0

66

EE8

343

LE

0

172

2885

453

09

322

0

105 1

SLE

85

ÞΙ

461

86

0

Lieu de travail

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

988

77

ÞΙ

744

49

0

TEAVAIL	an	กลเก

699 L	8	34	EE	803	358	941	049
976 I	3	LI	74	967	StI	87	IL
LII	I	0	0	6	8	I	9
ZSL Þ	0	ÞΙ	8	₹6E	122	ZL	055
6 † L	t	I	I	\$6	32	23	38
0	0	0	0	0	0	0	0
79	0	I	0	†	01	I	0
S	0	1	0	S	L	I	S
667 I	7	LI	6	907	LOI	87	19
315	0	\$21:13883:386	7	\$9	77	6	6
)S	0	000 - 100 4223	I	L	7	7	ς
453	0	nk arriver	0	LS	38	23	LI
it.	7	2	I	\$ 9	32	H	61
)	0	100 - YOUTH BEET	0	0	0	0	0
78	0	i i i kan izvensi	7	11	01	3	II
EL	0	6. Islandsakki	I	7	0	0	0
7 633	SI	71	8	967	ItI	85	173
50 T	ς	6	9	011	89	LZ	87
173	Ī	0	0	12	3	I	7
7SL	0	0	7	SL	LE	LI	09
879	8	3	0		LT.	6	97
0	0	0			0	0	0
SE 32	0	0	0	L 7		0	3
)t	I	0	0	S	†	ε	Þ
1 1 7 5	7	8	6I	125	Lt	It	† 6
IIS	I	S	SI	75	LZ	71	Lt
Æ	I	Y	0	7	I	I	3
E67	0	7	t	LE	01	11	23
SLZ	0	0	0	30	6	L	61
0	0	0	0	0	0	0	0
H	0	0	0	I	0	I	7
L	0	0	0	7	0	0	0
777	91	0	0	01	Þ	S	8
66	I	0	0	7	3	\$	Þ
91	0_	0	0	0	0	0	0_
S	I	0	0	1	I	0	0
r01	ÞΙ	0	0	L	0	0	· Þ
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	. 0	0	0	0	0	0	0
IstoT	Étranger	Perritoires -broM ub selection -broM ub	Дпкои	Colombie- Britannique	впэdIA	Saskat- chewan	sdoilnsM



Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1992

travail	эp	Lieu

Total	781	30	157	LSI	S67 I	001	766 T	07£ I
Démission	18	8	79	23	151	TET	225	968
Décès	ε	0	3	t	61	13	87	77
Fin de période déterminée	†SI	10	132	911	180 1	061	1112	194
Retraite	L	11	Lt	ÞΙ	99	09	202	123
Révocation de la nomination	0	0	0	0	. 0	0	. 0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	I	0	7	*	17	81
Renvoi	0	T	3	0	ç	0	8	SI
Soutien administratif								
Total	LS	П	L8	68	148	30	697	817
Démission	6	3	τI	S	23	L	85	St.
Décès	<i>t</i>	I	t	I	S	7	8	9
Fin de période déterminée	8	7	53	12	19	12	911	53
Retraite	52	Þ	tt	91	17	8	94	76
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	13	0	7	S	Þ	T.	0	61
Renvoi	0	I	0	0	· Þ	0	I	ε
Technique								
Total	53	τI	- 88	ÞS	382	172	202	Stt
Démission	ς	3	61	91	66	ISI	312	ZLI
Décès	I	I	L	†	II	81	38	77
Fin de période déterminée	6	7	57	61	761	IS	t/I	68
Retraite	8	L	34	13	08	Lt	191	LtI
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	I	0	1	3	ε	8	L
Кепуоі	0	0	ξ 3	Ī	. ٤	I	6	9
Administration et service extérieur		· ·						
Total	9	I	77	EI	S91	ts.	LTE	507
Démission	Þ	0	3	ς	L9	- 23	971	\$6
Décès	0	0	0	7	Þ	Ţ	L	L
Fin de période déterminée	I	I	12	Þ	15	EI	68	SE
Retraite	I	0	L	7	07	91	78	79
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	I	I	ς
Renvoi	0	0	0	0	7	0	7	I
Scientifique et professionnelle								
Total	ī	I	I	I	ÞΪ	LE	SII	II
Démission	0	I	I	0	8	52	97	٤
Décès	0	0	0	0	7	7	II	I
	0	0	0	0	0	0	7	0
Fin de période déterminée			0	I	Þ	OI	95	L
Retraite Fin de période déterminée	I	0	U	1				0
		0	0	0	0	0	0	
Retraite	Ī	0		0		0	0	0
Révocation de la nomination Retraite	0 0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite	0	0	0	0	0	40.000.000.000.000.000.000.000.000	them.	
Renvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite	0 0	0 0 0	0	0	0	0	0	0
Groupe de la direction Renvoi Renvoi en cours de stage Révocation de la nomination Retraite	0 0	0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0	0	0

02 svolor ub stiue

67191	bb	88	68	756 1	666	S0t	760 I
6ES t	01	15	79	099	346	179	185
LEV	3	1	7	74	74	01	17
745 L	I	77	LI	≯ 8∠	392	781	804
019	I	E 1 (3)	I	†L	Et	12	35
7 7 7 9 0	LZ	9	Þ	61E	116	84	102
320	I	Ĭ	0	91	35	ÞΙ	91
0	0	0	0	0	0	0	0
771	0	7	7	87	87	ç	LI
ÞS .	I	. 7	0	.7	ς	1	. 7
ES	0	0	0	6	ς	0	٤
19	0	0	I	SI	ς	3	L
		1111					
lstoT	Étranger	Territoires -broM ub tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	Saskat-	sdotinsN

Lieu de travail

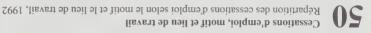
Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1992

671 91
6ES Þ
LEP
ZVS L
019
7 290
320
0
777
ts
ES
19

^aLes fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

 b Les fonctionnaires de 5 0 à 5 9 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 8 années de service, et fonctionnaires de moins de 5 0 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 3 5 8 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessaiton d'emploi.



Lieu de travail

Total	98€	<i>L</i> 9	78L	SLE	S8E 7	833	147 E	2 903
Démission	ヤヤ	61	133	85	423	343	1 236	048
Décès	ÞΙ	ε	30	ÞΙ	09	LE	66	· LL
Fin de période déterminée	544	81	323	L61	105 1	172	S99 I	1217
Taison de santé	12	9	04	73	98	6t	130	811
volontaire ^b	09	15	161	<i>L</i> 9	867	88	LLt	\$84
• gges	S	ς	15	8	7.7	\$€	LL	8L
Retraite								
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	τī	I	9	9	15	6	35	95
spandon de poste	I	I	ς	I	t	1	SI	EI
 incompétence ou incapacité 	7	I	8	. Į	LI	0	3	₽
• inconduite	0	I	7	0	10	0	S	01
Кепуоі		Elements of						
(sauf mise en disponibilité)	Neuve	Édouard	Écosse	Brunswick	KCN)	(KCN)	(KCN)	KCN)
Motif de cessation d'emploi	-эттэТ	-ub-əll -əənirq	-əlləvuoM	Nouveau-	Ouébec Juse)	Québec	orianO	oitstnO luss)

⁸ Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service et les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

 b Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indémnité annuelle.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessailon d'emploi.

HP/	12.11	ap	nai

1191	98† I	Þ	18	517	539	3
583	055	I	3	601	122	I
172	243	7	ε	34	15	7
TL.	69	I	Lī	9	12	0
198	323	0	7	23	LS	0
310	567	0	9	71	9	0
SI	14	0	0	I	ς	0
8	L	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
I	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
I	I	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
9	9	0	0	0	0	0
t/I I	₽ZI I	ī	0	891	617	0
SIS	212	I	0	06	122	0
891	168	0	0	57	LZ	0
98	98	0	0	ς	10	0
557	552	0	0	07	99	0
S61	\$61	0	0		7	0
S	S	0	0	I	7	0
677	308	3	18	LÞ	07	£
89	SE 35	0	3	61	0	I
701	SL	7	٤	6	01	7
35	LZ	I	LI	I	7	0
501	L9	0	7	13	I	0
SII	86	0	9	S	Þ	0
Þ	3.5	0	0	añ 0	3	0
lstoT	Total partiel la RCN	Territoires du Nord- tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Albena	pewan yaskat-

Total global

Exploitation

Technique

Soutien administratif

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le moif de mise en disponibilité, la catégorie Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail

professionnelle et le lieu de travail, 1992

Administration et service extérieur	0	0	0	0	707	38	3	*
Scientifique et professionnelle	0	0	0	I	542	LI	I	77
Groupe de la direction	0	0	0	0	8	I	0	0
Tous les motifs								
Total	0	0	0	0	L	I	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	I	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	I	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Groupe de la direction	0	0	0	0	9	0	0	0
Décentralisation								
Total	0	0	0	0	LLL	0	0	6
Exploitation	0	0	0	0	302	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	911	0	0	0
Technique	0	0	0	0	17	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	651	. 0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	LLI	0	0	6
Groupe de la direction	0	0	0	0	7	0	0	0
Privatisation								
Total	I	0	7	3	ItI	154	12	55
Exploitation	0	0	0	0	0	33	7	10
Soutien administratif	I	0	7	7	52	L7	13	ς
Technique	0	0	0	0	٤	8	7	I .
Administration et service extérieur	0	0	0	0	ヤヤ	38	3	Þ
Scientifique et professionnelle	0	0	0	I	89	LI	I	EI
Groupe de la direction	0	0	0	0	0	I	0	0
Réorganisation								
catégorie professionnelle	ЭчиэМ	Édouard	Écosse	Brunswick	KCN)	nationale	KCN)	Manitoba
Motif et	-эттэТ	-de-du- -92ning	-əlləvuoN	Nouveau-	Ouébec Tuse)	Région de la Capitale	oinstnO inse)	

SZI

\$76

tableau ci-dessus. Système d'administration des priorités. Par conséquent, ces départs ne figurent pas dans le Nota: — De plus, 292 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui avaient été classés comme misses en disponsibilité dans les flexitiers de paie n'ont pas été consignées dans le services de mainses en disponsibilité dans les flexitiers de paie n'ont pas été consignées dans le

I

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie

professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

1191	T'LS	176	8'71	069	6,25	6LS	1'19	T 037	916	597	909	LTt	Total global
583	1,02	767	6'67	167	L'9	68	٤,٤9	775	3	98	687	255	Exploitation
117	7,22	051	9'77	121	0'06	244	0,01	77	131	113	61	8	Soutien administratif
IL .	35,2	52	8'79	91	6,52	LI	1,97	75	L	10	81	98	Technique
19€	6,72	607.	1,24	751	45,2	163	8,42	861	76	I.L	LII	18	Administration et service extérieur
310	1'94	536	53,9	₽L.	4,78	911	9'79	t61	83	55	153	I t	Scientifique et professionnelle
SI	0'09	6	0,04	9	0'0	0	0,001	SI	0	0	6	9	Groupe de la direction
													Tous les motifs
8	S'18	L	12,5	I	2,21	Ī	S'L8	L	T	0	9	I	Total
0	0,0	0	0,0	0	0'0	0	0,0	0	0	0	0	0	Exploitation
1	0,0	0	0,001	1.	0'0	0	0,001	1	0	0	0	I	Soutien administratif
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Technique
1	0,001	1000	0,0	801:43 (28	0,001	ht-tsam	0,0	0	I	0	0	0	Administration et service extérieur
0	0,0	0	0,0	0	0,0	- 0	0,0	0	0	0	0	0	Scientifique et professionnelle
9	0,001	9	0,0	0	0,0	0	0,001	9	0	0	9	0	Groupe de la direction
													Décentralisation
tal I	9'79	SEL	4,75	6Et	0'67	341	0'TZ	833	218	123	LIS	916	IstoT
SIS	1,22	784	6'77	231	1,5	91	6'96	667	0	91	787	215	Exploitation
891	6,78	113	7,28	99	L'88	6†I	11,3	61	96	53	LI	7	Soutien administratif
98	5,82	71	L'I7	SI	L'91	9	٤,٤8	30	S	I	91	ÞΙ	Technique
722	8,82	120	2,14	S01	T,54	601	٤,72	971	59	tt	28	19	Administration et service extérieur
S61	9'18	591	t'SI	30	5,15	19	L'89	134	25	6	113	21	Scientifique et professionnelle
S	0'07	7	0,09	ε	0,0	0	0,001	S	0	0	7	3	Groupe de la direction
													Privatisation
67t	L'17	641	5,83	057	7,22	752	8'11	761	46	140	78	011	Total
89	8,11	8	2,88	09	8,88	73	7,69	St	3	70	ς	07	Exploitation
102	€,8€	75	7,53	59	1,59	\$6	6'9	L	35	09	7	ς	Soutien administratif
32	4,11	Þ	9,88	18	4,15	11	9'89	24	7	6	7	77	Technique
201	2,22	85	8,44	Lt	2,02	52	2,64	25 m	97	LZ	32	50	Administration et service extérieur
SII	L'19	17	5,85	ヤヤ	8,74	55	2,22	09	31	74	07	20	Scientifique et professionnelle
t	25,0	I	0,27	3	0,0	0	0,001	7	0	0	I	٤	Groupe de la direction
													Réorganisation
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Motif et catégorie professionnelle
	səuo	Егапсорь	səu	onqolgnA	S	Бетте	sə:	шшоН		mməT -olanA	Franco-		te Notif et

Nota: — De plus, 292 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui avaient été le dasse de mainses en disponibilité dans les fichiers de paie n'ont pas été consignée dans le Système d'administration des priorités. Par conséquent, ces départs ne figurent pas dans le Itableau ci-dessus;



Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière de maison Étudiantes et étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison

d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Total	1 784 I	909	2 203	676	7 390	E'Et	3 132	L'95	56E t	I'EL	179 1	6'97	9109	0'001
Collège communautaire et egep	567	101	780	871	394	6'47	428	1,22	632	6,07	760	1,62	768	8'11
Université	167 I	505	I 923	187	966 1	5,24	2 704	S'LS	3 763	4,87	1981	9'97	2154	7'58
Juamengiesne'b nosigN	-olgnA sənonq	Pranco-	-olgnA esnonq	Ртапсо- рhones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%
	noH	səmn	Lem	mes	штоН	ıes	ншэ-Н	sət	AqoignA	səuo	Erancoph	səuoi	оТ	lsi

précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants et étudiantes dont le sexe est connu.

Nominations et Programme d'enseignement coopératif

Étudiantes et étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1992

							ou ojuotano	ob aniotree	9 9110 93160	Atteiot vite t	.uomosiess	anàn ann br	iodsamos au	Nota: - L'addition des données i
0'001	1242	2,45	01£ I	8'SL	III	€'07	2 180	L'65	3 223	109	94S T	₽0 ∠	6157	Total
6,12	1 185	7 '6	III	9'06	1 074	2,04	SLÞ	8,62	.902	ÞL	104	LE	699	Collège communautaire et cégep
1'84	4 736	28,3	6611	L'IL	2€0 €	t'0t	SOL 1	9'65	2117	930	SLII	L99	1 820	Université
%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	byoues	byoues	byoues	byoues	Maison d'enseignement
										Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	
[B]	юТ	youes	Erancop	səuc	Anglopho	sə	Femm	es –	шшоН	səu	Femi	səun	тоН	

ota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

[—] Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants et étudiantes dont le sexe est connu.



Diplômées et diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et secteur professionnel

le sexe et le groupe linguistique, 1992

0'001	1 390	8,55	097	7'99	006	I'bb	669	6'55	094	737	49€	877	253	Total	
2,72	370	36,5	132	5,59	532	8'87	. 081	2,12	681	04	011	59	124	Socio-économique ^b	
10,2	139	0,14	LS	0,68	78	7,15	ヤヤ	€'89	\$6	LI	LZ	07	55	Informatique	
7,81	Lt7	9,62	22	4,07	t/I	3,25	88	t't9	691	33	SS	07	611	Sciences pures et appliquées	
14'0	161	8,04	84	2,68	113	9,94	68	4,52	102	74	Lt	98	99	Vérification et comptabilitéa	
0'9	18	Z, TZ	77	8,27	69	L'ST	LE	54,3	ヤヤ	10	LZ	12	32	Service extérieur	
74'4	332	9,82	\$6	t'11	LEZ	5,84	191	5,12	ILI	09	101	32	136	Administration	
%	'N	%	.N	%	'N	%	'N	%	N.	Franco- phones	-olgnA sənonq	-оэпат- рропея	Anglo-	Secteur professionnel	
ls	toT	səuo	Етапсорћ	oues	Anglopho	sə	Еешш	sa	шшоН	səu	Lemn	səm	шоН		

a Comprend 15 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

programmes en économique, statistique et bien-être social. b Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les

précisent pas le sexe. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne



professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Diplômées et diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur Nominations externes, récents diplômés et diplômées de cégep et de collège communautaire et secteur professionnel

lstol	88	6t	6Þ	23	LEI	9'59	7.1	34'4	LEI	9'59	71	54,4	607	0'001
Supitsmotol	87	61	SI	I	Lt	9'12	91	4,22	£†	€,89	50	7,15	69	1,05
Sciences et technologie	30	23	τI	10	53	8,89	74	2,15	tt	I'LS	33	6,24	LL	8,95
Sciences de la gestion	30	L	50	12	LE	9,52	35	t'9t	90	S'7L	61	5,72	69	93,0
Secteur professionnel	-olgnA sənonq	Franco- phones	Anglo-	Pranco-	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%	.N	%
	noH	səuu	Бет	mes	шшоН	sa	Ееш	səi	odqolgnA	sauc	Francop	səuou	оТ	[B]



Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et région Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômées et diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômées et diplômées d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1992

0,001	1 360	8,55	097	7'99	006	I'tt	669	6,58	094	737	49€	228	232	0,001	LGL SET	74 283	b12 19	Total
9'7	35	14,3	ς	L'\$8	30	34,3	15	L'\$9	23	I	H	t	61	0'0	0	0	0	Étranger ^b
0'5	89	S'I	I	ς'86	<i>L</i> 9	2,84	33	2,12	35	0	33	I	34	8,7	OLS OT	649 5	126 4	Colombie- Britannique
かか	09	0,2	٤	0,29	LS	L'97	91	€,€7	tt	I	SI	7	74	0,8	188 01	7L9 S	2 S09	Alberta
2,2	30	0,0	0	0,001	30	L'9€	H	٤,٤٥	61	0	11	0	61	\$°E	988 b	2332	2 224	Saskatchewan
2,5	EÞ	0,0	0	0,001	643	6,72	15	1,27	3.1	0	15	0	18	T'p	LISS	2 973	5 244	adotinsM
1,02	PLZ	1,2	tΙ	6,49	760	1,54	811	6,88	126	t	†II	10	971	S'LE	866 05	698 87	22 569	Ontario (sauf
9'61	997	7,85	103	6,13	163	6°S7	122	1,42	144	05	7L	53	16	24,2	32 848	17 624	15 224	Région de la Capitale nationale
9'67	403	L'LL	313	22,3	06	L'IS	807	£,84	⊅6I	191	tt	671	St	7'7	3 243	LLL I	99t I	RCN) Grépec (saut
9'7	35	6,24	SI	1,72	70	6,24	SI	1,72	20	8	L	L	13	9't	6 244	3 720	2 524	Nouveau- Brunswick
T'S	04	þ'I	I	9'86	69	L'SE	52	64,3	St	I	74	0	St	€,0	011	152	641	Nouvelle-Écosse
1'0	I	0,0	0	0,001	I	0,001	I	0,0	0	0	I	0	0	8,1	8478	148 1	1137	ÎJe-du-Prince Edouard
9'7	35	6'7	Ĭ	I'26	34	9,82	01	4,17	52	0	01	I	74	0'9	8 112	565 t	115 E	Тепе-Меиче
%	°N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	Franco- phones		Franco- phones	-olgnA sənodq	%	'N	Геттеѕ	Hommes	Région
Is	toT	Jones	Francop	səuoi	HqolgnA	səm	Lem	səu	шоН	səun	Fem	səm	шоН	1	stoT			
						SUOI	nenima	ONI							gibjowees	no səmoid	lia	

a Les données relatives aux diplômées et diplômées provenant de Statistique Canada sont fondées sur l'année civile 1991. b Les Canadiens et Canadiennes dont le plus haut grade universitaire a été obtenu à l'étranger.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

précisent pas la région où le demier diplôme a été décerné ou le sexe.

Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1991 et 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations intérimaires selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

1		
	6	

							1992						
Total	₹65 ₹	7997	087 9	S80 S	851 L	3,85	49E 11	b '19	t/8 0I	L'85	Lt9 L	£'I†	875 8I
Exploitation	\$09	390	112	7 9	L66	0,28	9/1	0,21	LIL	2,13	tSt	8,85	ELII
Soutien administratif	119	857	2 793	849 7	690 I	16,3	2472	7,58	3 404	0,22	3136	0.84	7159
Technique	109	057	707	114	158	9,27	371	t,72	808	6,89	†9E	1,18	1113
Administration et service extérieur	5 042	I 504	7 860	7 144	3 249	4,98	S00 S	9,09	506 t	t'65	3348	9.0+	8 755
Scientifique et professionnelle	t6S	617	724	£L	813	E'11	377	T.82	848	4.47	767	55.6	011
Groupe de la direction	132	ΙÞ	25	12	941	£,£7	†9	L'97	L81	6,77	23	1,22	740
Catégorie professionnelle	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənodq	Franco- phones	'N	%	N.	%	.N	%	.N	%	IstoT
	РН	səmmes	Ееш	səw	noH	ımes	Lemme	S	hqolgnA.	səuo	Francoph	sauo	

psuqicsbees_s

Personnes

Nombre

de minorités visibles^a Membres des groupes

Total	886 p	£69 7	LST L	ILSS	EE9 L	S'LE	SEL 71	5'79	S60 71	p'6S	t97 8	9'07	715 07
Exploitation	to9	968	83	99	1 000	0,78	6†I	0,51	L89	8,62	79t	40,2	6711
Soutien administratif	049	197	3118	5627	1132	1,91	L165	6,58	3 788	8,52	3 2 2 6	7,94	ISO L
Technique	049	687	761	112	696	6°5L	304	1,42	798	٤,89	107	7,15	I 593
Administration et service extérieur	2 2 1 6	1 287	3415	5 459	₹05 €	p, 7E	LL8 S	9,29	1695	1,08	9718	6,68	788 6
Scientifique et professionnelle	LE9	177	311	123	828	t'99	434	9,88	876	4,57	344	26.6	1 293
Groupe de la direction	ItI	68	38	91	180	6'94	75	1,52	641	S'9L	SS	23,5	734

brécisent pas le sexe ou le groupe imguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

ьетте

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Candidates et candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

Autochtonesa

de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des groupes

fal	74 102	5'55	1881	L'E	LISI	T'E	1543	0'11	t6 †33
rritoires du Nord-Ouest	€ 3	0,02	0	0'0	0	0'0	0	0,0	91
ıkon	171	I'LS	12	Z'LI	0	0'0	0	0'0	SIZ
lombie-Britannique	2313	8'67	312	9'9	977	8'7	1 233	6,25,9	ヤシムヤ
реця	1138	5,43	111	I'S	99	0,8	523	L'II	7 1 2 1 2 4
skatchewan	S8L	9,28	88	8,2	52	9,1	34	2,2	SZS 1
adotina	9871	t'LS	681	ヤレ	65	5,2	L81	£,7	2 568
itario (sauf RCN)	7 763	8,84	98	L'I	ISI	0,8	1324	0,72	770 S
gion de la Capitale nationale	t65 9	L'ES	L69	€,4	687	0,5	1 393	9.8	16 133
ébec (sauf RCN)	1884	0,42	761	1,2	072	0,5	LLL	7.8	896 8
uveau-Brunswick	1 Se0	9'64	73	t'I	57	8,1	97	9'1	109 1
uvelle-Écosse	777	9'67	97	4,5	07	7,2	101	5,51	044
-du-Prince-Édouard	tt9 I	٤,29	\$\$	£,1	86	8,5	04	9,1	7997
те-Меиче	967 I	8,27	99	8,1	19	0,2	30	0,1	3 133
noig	'N	% des	.N	% des	.N	% des	.N	% des	total des candidats répertoriés

A VOIT Lexique, p. 77, pour la definition de ; autochiones, personnes handicapees et memoires des groupes de minorites visibles.

Nota : — En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidates et candidates dont le

sexe est count.

Nominations intérimaires, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1991 et 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations intérimaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe

- 1	i a	c.	6	T

Île-du-Prince-Édouard	\$6	L	651	18	102	9,95	LLI	4,59	757	0,19	52	0'6	6L7
эчиэМ-эттэТ	185	7	295	3	781	9,85	867	t'19	081	0,66		0,1	584
							7661						
IstoT	76S 7	795 7	087 9	S80 S	851 L	9,8€	49E II	p'19	t/8 0I	L'89	Lt9 L	E'It	18 278
Étranger	L	9	Þ	0	EI	5°9L	Þ	23,5	II	L'+9	9.	5,25	LI
Territoires du Nord-Ouest	LZ	٤	6I	0	30	2,19	61	8,85	97	6'86	ε	1'9	6t
Дпкои	SI	0	ÞΙ	0	SI	L'IS	τι	€'8₺	67	0,001	0	0,0	67
Colombie-Britannique	60₺	ς	⊅ 69	18	カート	8,95	717	2,59	I 103	0'86	53	0,2	1111
А1ьета	LSZ	9	077	17	592	36,5	197	5,58	L69	٤'96	LZ	۲,٤	974
Saskatchewan	120	7	961	7	155	1,85	861	6,19	918	8'86	†	2,1	320
Manitoba	243	12	t9t	52	258	34,5	687	5,29	LOL	9'76	07	t'S	LDL
Ontario (sauf RCM)	178	67	798	78	006	L'87	L\$6	٤,12	I 733	6,56	EII	1'9	878 I
Région de la Capitale nationale	678 I	1127	869 7	899 7	9467	1,85	L97 S	6,59	Lttt	0,42	36L E	0'97	8 244
Québec (sauf RCN)	18	6LZ I	69	980 7	1 360	7,85	2 155	٤,19	120	€'₺	3 3 9 2	L'S6	SISE
Nouveau-Brunswick	127	SL	127	ttl	202	42,7	7.17	£,72	724	L'ES	617	€'9₺	ELT
Nouvelle-Écosse	323	01	798	SI	333	8'97	6LE	2,52	L89	5'96	57	3,5	717
Île-du-Prince-Édouard	09	ς	138	70	\$9	1,62	8\$1	6,07	861	8,88	57	2,11	223
Terre-Neuve	502	0	687	I	202	かけ	067	9,82	767	8'66	I	2,0	96t
Lieu de travail	-Anglo-	Franco- phones	-olgaA sənodq	Pranco-	.N	%	'N	%	.N	%	.N	%	lsto T
	Ή	ommes	Ееш	səm	шоН	тев	Femme	S	dqolgnA	ones	Francoph	oues	

8E6 t	£69 Z	LSTL	TAS S	EE9 L	S'LE	12 735	5,23	S60 7I	p'65	8 764	9'01	70 372
15	77	91	L	23	L'69	23	5,05	Lt	8,19	67	38,2)L
70	7	17	7	77	6'87	23	1'15	It	1,16	Þ	6'8	St
70	0	35	I	70	L'SE	98	64,3	SS	2,86	1	8,1	95
\$99	9	078	10	149	43,3	088	L'95	SES 1	0'66	91	0,1	7 2 2 2 T
927	L	054	91	283	8,75	997	2,29	97L	6'96	23	1,5	6tL
135	I	734	9	136	2,95	240	8,59	698	1,86	: L	6°I	948
221	6	585	SI	230	9,95	868	4,59	†09	7'96	77	8,5	879
S9L	68	9111	176	t08	٤,9٤	1 244	L'09	1881	6'16	591	1,8	2 048
ES6 I	I 530	106 7	2 953	381 8	35,2	6\$8 \$	8'79	₹82¢	7,52	4 183	€'9₺	406
6 <i>L</i>	1 300	83	2 200	6LE I .	L'LE	2 283	62,3	791	t 't	3 200	9'\$6	₹99 €
971	85	717	S61	704	5,55	60t	L'99	390	L'85	523	٤'١٦	£19
145	6	648	61	326	2,74	368	8,22	97L	٤'96	87	L'E	PSL.
\$6	L	651	81	701	9,98	LLI	4,58	727	0'16	57	0'6	6L7
185	7	567	3	181	9,85	867	4,18	081	0,66	\$	0,1	584
	07 07 07 599 9L7 581 177 59L 656 1 6L 9t1 LtE 56	77 1E 7 07 7 0 07 9 599 L 9L7 1 5E1 6 177 6E 59L 0051 6L 8S 9b1 6 LbE L 56	91	L 91 77 IE Z 17 7 07 I SE 0 07 01 0L8 9 S99 91 0St L 9L7 9 tEZ I SEI S1 E8E 6 177 971 911 6E S9L ES62 1067 0EZ I ES6 I 007 7 E8 00E I 6L S61 t1Z 8S 9t 61 6LE 6 LtE 81 6SI L S6	ES L 91 ZZ IE ZZ Z 1Z Z 0Z 0Z I SE 0 0Z 1L9 0I 0L8 9 S99 587 9I 0SF L 9LZ 9E1 9 +6Z I SEI 06Z SI 588 6 IZZ 408 9ZI 9III 6E S9L 88I E 5S6 106 7 0EZI ES6 6LE 1 00Z E8 00E I 6L 6DZ 561 +1Z 8S 9+I 9SE 61 6LE 6 L+E 701 8I 6SI L 56	L'69 ES L 91 77 1E 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z L'5E 0Z 1 SE 0 0Z E'Et 1L9 01 0L8 9 S99 8'LE 88Z 91 0St L 9LZ 2'9E 9E1 9 tEZ 1 SE 6 1ZZ 2'9E 581 E 866 107 0E7 1 S6 9L 2'YE 581 E 266 106 0E7 1 S6 1 S6 1 L'L'LE 6L E S9L S61 T1Z S8 9bl T T T S6 T T S6 T T T T S6 T T <td< td=""><td>EZ L'69 ES L 91 ZZ IE EZ 6'8+ ZZ Z 1Z Z 0Z 9E L'SE 0Z 1 SE 0 0Z 98B E'E+ 1L9 01 0L8 9 S99 99t B'LE E8Z 91 0S+ L 9LZ 0b7 Z'9E 9E1 9 bEZ 1 SE1 86E 9'9E 0EZ S1 E8E 6 1ZZ bb71 E'6E b08 9Z1 911 6E S9L 6S8 S Z'SE S81 E ES6Z 106 Z 0EZ I ES6 I 6S8 Z Z'L 6LE I 007 Z E8 00E I 6L 60th E'EE b0Z S6I b1Z 8S 9t1 86E Z'L 9SE 6I 6LE 6 LtE 40th E'EE <td< td=""><td>1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 119 98 6484 7 14 9 999 999 127 99 98 98 19 9 12 12 12 129 98 99 99 98 99 19 11 6 89 129 10 10 10 10 10 10 10 10 10 120 10</td><td>It 1'15 £Z £'69 £S L 91 77 1E Ib 1'15 £Z 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'EF 1L9 01 0L8 9 S99 999 999 992 959 959 959 959 957 4 9LZ 851 9LZ 851 9LZ 1 9E 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 1 1 9LZ 1 9LZ 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1</td><td>8*19 L*p 6*06 £7 L*69 £8 L 91 77 1E 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 2*86 £8 £8*p 98 £8*p 07 1 £8 0 00 6*96 97 £7*p 99*p 8*L£ £8*z 91 05*p L 9L2 1*86 69£ 8*E9 07 2*9£ 9£1 9 †£2 1 £81 2*96 †40 †5*p 686 9*9£ 0£2 51 £8£ 6 117 127 6*16 188 1 10 †5*p 688 5*7.5£ \$81 56 11 6 59L 1**b 791 £7*p 600 £7*££ \$100 £8 00E1 6 6 1 6 2 9 6 1 6</td><td>66 8'19 Lth 6'06 6'Z L'69 6S L 91 7Z 1E 1 1'16 1th 1'15 6Z 6'8b 7Z 7 1Z 7Z 0Z 1 2'86 SS 6'th 9S 1 SE 0 0Z 91 0'66 SES 1 L'9S 088 8'Eth 1L9 01 0L8 9 S99 6C 6'96 9Z 2'72 99t 8'LE 68Z 91 0St L 9LZ L 1'86 69E 8'E9 0b7 2'9E 9E1 9 bEZ 1 SE1 47 2'96 409 b'E9 86E 9'9E 0EZ S1 8E 6 17Z 591 6'16 1881 L'09 +bt 1 6'SE 881 8'E'9 88E 9'SE 88I 9'B 9'B</td><td>$\begin{array}{cccccccccccccccccccccccccccccccccccc$</td></td<></td></td<>	EZ L'69 ES L 91 ZZ IE EZ 6'8+ ZZ Z 1Z Z 0Z 9E L'SE 0Z 1 SE 0 0Z 98B E'E+ 1L9 01 0L8 9 S99 99t B'LE E8Z 91 0S+ L 9LZ 0b7 Z'9E 9E1 9 bEZ 1 SE1 86E 9'9E 0EZ S1 E8E 6 1ZZ bb71 E'6E b08 9Z1 911 6E S9L 6S8 S Z'SE S81 E ES6Z 106 Z 0EZ I ES6 I 6S8 Z Z'L 6LE I 007 Z E8 00E I 6L 60th E'EE b0Z S6I b1Z 8S 9t1 86E Z'L 9SE 6I 6LE 6 LtE 40th E'EE <td< td=""><td>1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 119 98 6484 7 14 9 999 999 127 99 98 98 19 9 12 12 12 129 98 99 99 98 99 19 11 6 89 129 10 10 10 10 10 10 10 10 10 120 10</td><td>It 1'15 £Z £'69 £S L 91 77 1E Ib 1'15 £Z 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'EF 1L9 01 0L8 9 S99 999 999 992 959 959 959 959 957 4 9LZ 851 9LZ 851 9LZ 1 9E 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 1 1 9LZ 1 9LZ 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1</td><td>8*19 L*p 6*06 £7 L*69 £8 L 91 77 1E 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 2*86 £8 £8*p 98 £8*p 07 1 £8 0 00 6*96 97 £7*p 99*p 8*L£ £8*z 91 05*p L 9L2 1*86 69£ 8*E9 07 2*9£ 9£1 9 †£2 1 £81 2*96 †40 †5*p 686 9*9£ 0£2 51 £8£ 6 117 127 6*16 188 1 10 †5*p 688 5*7.5£ \$81 56 11 6 59L 1**b 791 £7*p 600 £7*££ \$100 £8 00E1 6 6 1 6 2 9 6 1 6</td><td>66 8'19 Lth 6'06 6'Z L'69 6S L 91 7Z 1E 1 1'16 1th 1'15 6Z 6'8b 7Z 7 1Z 7Z 0Z 1 2'86 SS 6'th 9S 1 SE 0 0Z 91 0'66 SES 1 L'9S 088 8'Eth 1L9 01 0L8 9 S99 6C 6'96 9Z 2'72 99t 8'LE 68Z 91 0St L 9LZ L 1'86 69E 8'E9 0b7 2'9E 9E1 9 bEZ 1 SE1 47 2'96 409 b'E9 86E 9'9E 0EZ S1 8E 6 17Z 591 6'16 1881 L'09 +bt 1 6'SE 881 8'E'9 88E 9'SE 88I 9'B 9'B</td><td>$\begin{array}{cccccccccccccccccccccccccccccccccccc$</td></td<>	1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 1118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 118 62 6484 72 7 12 7 07 119 98 6484 7 14 9 999 999 127 99 98 98 19 9 12 12 12 129 98 99 99 98 99 19 11 6 89 129 10 10 10 10 10 10 10 10 10 120 10	It 1'15 £Z £'69 £S L 91 77 1E Ib 1'15 £Z 6'8b ZZ Z 1Z Z 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'SE 0Z 1 SE 0 0Z \$S\$ 6'b9 9£ £'EF 1L9 01 0L8 9 S99 999 999 992 959 959 959 959 957 4 9LZ 851 9LZ 851 9LZ 1 9E 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 9LZ 1 1 9LZ 1 9LZ 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1	8*19 L*p 6*06 £7 L*69 £8 L 91 77 1E 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 1*16 1*p 1*18 £7 6*8*p £7 7 17 7 07 2*86 £8 £8*p 98 £8*p 07 1 £8 0 00 6*96 97 £7*p 99*p 8*L£ £8*z 91 05*p L 9L2 1*86 69£ 8*E9 07 2*9£ 9£1 9 †£2 1 £81 2*96 †40 †5*p 686 9*9£ 0£2 51 £8£ 6 117 127 6*16 188 1 10 †5*p 688 5*7.5£ \$81 56 11 6 59L 1**b 791 £7*p 600 £7*££ \$100 £8 00E1 6 6 1 6 2 9 6 1 6	66 8'19 Lth 6'06 6'Z L'69 6S L 91 7Z 1E 1 1'16 1th 1'15 6Z 6'8b 7Z 7 1Z 7Z 0Z 1 2'86 SS 6'th 9S 1 SE 0 0Z 91 0'66 SES 1 L'9S 088 8'Eth 1L9 01 0L8 9 S99 6C 6'96 9Z 2'72 99t 8'LE 68Z 91 0St L 9LZ L 1'86 69E 8'E9 0b7 2'9E 9E1 9 bEZ 1 SE1 47 2'96 409 b'E9 86E 9'9E 0EZ S1 8E 6 17Z 591 6'16 1881 L'09 +bt 1 6'SE 881 8'E'9 88E 9'SE 88I 9'B 9'B	$\begin{array}{cccccccccccccccccccccccccccccccccccc$

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique. Mota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

85

Situation linguistique

Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»
Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1992

Anglophones

Erancophones

IstoT

	Total global	3 278	0'00T	3 501	0'001	184 9	0'001
	N'ont pas à satisfaire	330	1,01	79	8, I	365	8'5
atégories	Doivent satisfaire	788	6'97	ItI	0,4	E70 I	I'SI
ontes les	Ont satisfait	990 7	0,59	3 298	2,49	998 \$	1'64
	Total	LE	0'001	801	0'001	StI	0'00T
	N'ont pas à satisfaire	L	6,81	0	0,0	L	8'7
	Doivent satisfaire	13	1,25	8	t'L	12	S'tI
noitatiolqx	fisitista inO	LI	6'St	001	9,26	LTT	L'08
	Total	777	0'001	1101	0,001	I 453	0'001
	N'ont pas à satisfaire	68	8,8	07	0,2	69	I'b
dministratif	Doivent satisfaire	LEI	0,15	25	I'S	681	13,0
nəituo	Ont satisfait	997	2,09	686	6,26	1 205	6,28
	Total	881	0'001	330	0'001	815	0'001
	N'ont pas à satisfaire	77	7,11	5	S'I	LZ	7'S
	Doivent satisfaire	77	4,52	71	7,4	89	2,11
echnique	Jistsijes InO	122	6'79	311	7,46	433	9,58
	Total	089 I	0'001	OLS I	0'001	3 252	0,001
inarian	N'ont pas à satisfaire	130	L'L	L7 71	L'I	LSI	8'5
service xiérieur	Doivent satisfaire	767	t'67	97	6'7	0tS	9'91
noiterteinimb	Ont satisfait	950 I	6,29	L67 I	t'S6	7 222	9'84
	Total	ILS	0'001	t0t	0'001	SL6	0'001
	N'ont pas à satisfaire	23	٤,9	t	0,1	LS	8,2
offessionnelle	Doivent satisfaire	ItI	7,42	17	2,2	791	9'91
cientifique et	Ont satisfait	LLE	0,66	6LE :	8,56	9SL	S'LL
	Total	998	0'001	84	0'001	864	0'001
	N'ont pas à satisfaire	64	6,12	9	L'L	\$8	p'6I
e la direction	Doivent satisfaire	ES	L'\$I	0	0,0	ES	1,21
roupe	Ont satisfait	528	6,59	7.1	6,26	300	5,89
atégorie rofessionnelle	des titulaires en rapport avec les exigences du poste	.N	%	'N	%	'N	%

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulatires en rapport avec les extgences de teurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situation linguistique est connue.



Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1992 internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et

	Total global	tt0 9	0'001	L9t 91	0,001	155 22	0'00I
sategories	Période déterminée	3015	6'67	787 6	t'95	12 335	L'ts
Coutes les	Durée indéterminée	3 0 28	1,02	7817	9'87	10 212	£'\$t
	Total	811	0'001	698	0'001	L8t	0'00T
	Période déterminée	1L	7,09	172	9'97	243	6'67
noitatiolqx3		Lt	8,65	L61	4,52	544	1'05
	IstoT	7 620	0'00T	S60 6	0'00T	9t/ II	0'001
litentainimb	Période déterminée	9161	1,57	7799	1,57	888 8	I'EL
nəituoi	Durée indéterminée	⊅0 ∠	6'97	2 450	6'97	3 1 2 2	6'97
	IstoT	877	0'00T	t69	0'001	† 76	0'001
	Période déterminée	66	8'07	727	٤'9٤	LVE	9'18
əupində	Durée indéterminée	SET	7,65	747	L'E9	LLS	t'79
xtérieur	IstoT	2 283	0'001	766 t	0'001	6L7 L	0'001
SETVICE	Période déterminée	178	6,1E	IILI	5,45	7 447	9,55
Administration	Durée indéterminée	†\$\$ I	1,89	3 281	L'S9	9887	p'99
	IstoT	IIS	0'00T	ttl I	0,001	859 I	0'001
ellennoissetore	Période déterminée	661	6,85	203	0'77	SOL	S'7t
to suprifitable et	Durée indéterminée	315	1'19	149	0,68	£\$6	S'LS
	IstoT	787	0'00I	7/1	0'001	950	0'001
le la direction	Période déterminée	8	8,2	7	2,1	OT	2,2
Groupe	Durée indéterminée	917	Z'L6	071	8'86	944	8'46
	Modalité d'emploi	.N	%	.N	%	'N	%
		qolgnA	COLLOIT	Francol			lai

précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

modalité d'emploi est connue. — Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1992

100,0	998 011	871 76	1,55	711 25	6'99	648 49	270 EI	0,45	3 108	0'94	£98 6	Total global
8'9	875 L	7679	5,85	2 483	L'19	3 992	I 035	8,75	988	2,29	635	Anglais ou français
b°6	8t£ 01	9176	€,76	4716	L'7	857	LZ6	7,96	788	8,5	32	Français
Z'LS	₹40 €9	24 540	6,5	7117	1,86	22 015	8 733	6,2	522	1,76	8413	sislgnA.
1'9	184 9	005 9	1,22	₹88€	6°L7	3114	512	5'17	ÞΙΙ	5,82	191	Bilingue non impératif
p'07	155 77	614 02	4,57	SL6 †I	9,92	2 424	060 7	9,07	S9t I	4,62	019	Bilingue impératif
												Toutes les catégories
0'001	94771	10 634	7,12	5 7 7 6 6	€'84	208 8	1 837	þ '81	334	9'18	787 I	Total
17,6	71S T	1310	0,84	L79	0,22	089	797	8'97	118	2,52	134	Anglais ou français
L'OI	1 332	1611	1'96	Stii	6'ε	97	141	٤'46	133	L'S	8	Français
9°T/	8 933	Z85 L	S'I	113	5,86	6Et L	1347	S'I	70	5,86	1316	sislgnA
7'1	StI	140	0,27	102	25,0	35	S	0'09	٤	0,04	7	Bilingue non impératif
6'E	L8t	L07	6'SL	306	1,42	86	08	0,27	09	0,22	50	Bilingue impératif
												Exploitation
0'001	£96 Þ9	£27 e4	8'18	<i>₱\$1.</i> 81	7,29	SL8 0£	ISIS	0'87	87t I	72,0	3 994	ListoT
9'9	6€9 €	LDD & 1	8,14	9Et I	2,82	866 I	681	0,14	LL	0,62	III	Anglais ou français
13,2	252 L	6SL 9	5'16	6459	2,5	172	767	L'L6	ELT	5,2	II	Français
1'99	30 820	E8E 72	I'S	68£ I	6'76	75 937	3 382	9'8	120	† '96	3 227	sislgnA
9'7	ESt I	9171	5'69	786	30,5	432	SE	€'₽L	97	L'S7	6	Bilingue non impératif
51'4	9t4 II	989 01	£'8L	958 8	7,12	2315	St0 I	6,07	732	1,62	108	Bilingue impératif
							150m6364					Soutien administratif
0,001	098 L	t6t 9	74'4	585 I	9°SL	868 Þ	94£ I	Þ'SI	907	9'18	SEI I	IstoT
0'6	t+0.L	915	0,62	<i>L</i> 91	0,17	607	128	8,22	33	7,47	\$6	Anglais ou français
£'S	tIt	6ÞE	1'46	338	6'7	01	99	\$ 5'86	1 9	S'I	I	Français
t'49	2 284	4 262	9'8	123	⊅ '96	4 100	L10 1	1,2	17	8'86	1 000	sisignA
9'9	818	909	7'49	325	8,25	181	11	5'57	S	5,42	9	Bilingue non impératif
8'II	† 76	864	t'SL	109	24,6	961	123	8'7/	76	2,25	18	Bilingue impératif
					2)		E55000					Technique
0,001	52 ±09	57 746	93,0	EEE L	0'19	14 902	660 €	757	8 <i>LL</i>	8'74	80£ Z 📆	Total
ε'ε	458	2 85	8,22	133	Z'LL	054	549	L'67	₽L	٤٬٥٢	SLI	Anglais ou sisign
6,6	766	658	t'L6	988	9,2	77	130	1,56	121	6'9	6	Français
£'TS	13 076	L60 II	6'7	324	1,76	79L01	106 I	8,5	IL	7,96	I 820	sislgnA
12,8	3 252	980 €	6'87	80S I	1,12	9LS I	191	37,7	19	8,28	103	Bilingue non impératif
7,82	6L7 L	609 9	5,89	67S Þ	31,5	640 7	L+9	1'69	Stt	6,08	661	Bilingue impératif
												Administration et service extérieur
0,001	8 232	t769	b'L7	£68 I	9°7L	170 \$	009 I	7,22	322	8'11	1 741	TstoT
b '8	720	915	6,12	113	1,87	403	504	41,2	78	8,88	120	Anglais ou français
7'7	355	258	6'96	549	1,5	8	<i>L</i> 6	8,59	16	2,6	9	Français
5'95	9181	3743	9,8	134	t'96	€09 €	190 I	6'7	15	1,76	1 032	sislgnA
P'II	S46	926	9'17	385	4,88	045	67	7,88	81	٤,٤9	31	Bilingue non impératif
S'61	859 I	tht I	8'89	1 012	31,2	6St	183	9'11	131	7,82	25	Bilingue impératif
							349 79					Scientifique et professionnelle
0,001	811.1	880 I	7,52	727	8'9L	983	30 8	23,3	Location	L'9L	73	Total
£'S	65	69	6,11	L	1,88	25	0	0,0	0	0,0	0	Anglais ou français
0'0	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	Français
14,8	591	128	9'0	I	7 '66	LSI	L	14,3	Ī	7,28	9	Anglais
7'68	854	LZÞ	0,81	LL	0,28	350	11	1,9	I	6,06	10	Bilingue non impératif
8,04	954	ヤヤヤ	9,75	191	4,28	LLT	12	7,14	S	€,88	L	Bilingue impératif
												Groupe de la direction
%	°N	IstoT	%	.N	%	N.	Total	%	'N	%	.N	exigences linguistiques du poste
100 (0.00	9		119/10	udoaum.	021101	idorāus i		carro	udoaumi	carro	idoigns/	Catégorie professionnelle et
ledel	g latoT		8900	Francoph	Sadot	lqolgnA		2900	Francoph	Sanot	lqolgnA	
				nons interne					iations exter			

on interne) on le groupe linguistique. précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe

Nota: - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

jes exifeuces jiuguistiques du poste sont connues.

Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1992

omination	qe u	alite	DOIM

IstoT	24 023	0'001	SL8 S7	0'00T	69L St	0'001	tSt I	0'001	I	0'00T	871 76	0'00T
Durée indéterminée à période déterminée	96	† '0	343	٤,1	0	0,0	78	9,8	0	0,0	175	5'0
Période déterminée à durée indéterminée	2 108	8,8	6415	0,02	0	0,0	LLI	12,2	0	0,0	99t L	L'L
Période déterminée à période déterminée	765 I	9'9	9335	24,5	6SL St	0,001	242	9,61	0	0,0	686 88	9'55
Durée indéterminée à durée indéterminée	20 217	2,48	566 EI	1'75	0	0,0	886	5,29	1	0,001	TAT SE	36,2
IstoT	24 023	0'001	SL8 S7	0'001	6SL St	0'001	tSt I	0,001	I	0'00T	871 76	0'001
Dans un autre groupe ou sous-groupe	£16 L	32,9	1991	† '9	0	0,0	⊅ LL	2,52	I .	0,001	T0 345	9'01
Dans un même groupe ou sous-groupe	01191	I'L9	24 224	9,56	6SL St	0,001	089	8'97	0	0,0	984 98	t'68
IstoT	24 023	0'001	SL8 SZ	0'001	6SL St	0'00T	tst I	0'001	I	0'001	871 76	0'001
ollerialinisterielle	I 065	*	6487	1,11	0	0,0	087	٤,91	0 .	0,0	\$ 22¢	٤'۶
Intraministérielle	856 77	9'56	55 996	6,88	6\$L \$\psi\$	0,001	PLI I	L'08	I	0,001	\$06 76	L'S6
Mobilité professionnelle	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%
	Promor	anoit	Mutati Slarðsal nsiolq3b	no s	Keconduc	snoit	Mutati szergér		Rétra gradai		вюТ	1

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la mobilité professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la mobilité professionnelle est connue.

Nominations et mode de sélection

Réparition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1992

Total	24 023	0'00T	SL8 SZ	0'001	6SL St	0'001	tst I	0'00T	I	0'001	871 76	0'001
e Autres modalités	7 300	9'6	17 271	8'99	37 020	6'08	LEO I	4,17	-1	0,001	8E9 LS	t'6S
Reclassification	796 L	2,55	L42	0,1	0	0,0	32	7,4	0	0'0	247.8	5'8
Sans concours												
 Affiche et répertoire 	103	t '0	304	7,1	009	£,1	ς	٤,0	0	0,0	T 015	0'T
• Répertoire	1 343	9'5	3 123	1,21	L68 S	15,9	011	9°L	0	0'0	94t OT	8,01
• Affiche	15 302	2,12	7767	0,61	2 238	6'7	799	18,3	0	0,0	754 61	£,02
Avec concours												
Mode de sélection	.N	%	.N	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	%
	Promor4	snoi	Mutatı latérale: neioldèb	no s	Keconduc	snoit	Mutati sessigài		Rétra gradat		lstoT	

Nots: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus de sélection est comm.

Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

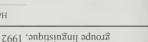
6\$L \$\psi\$	1,45	895 51	6'59	\$40.05	0'49	769 08	9,55	780 SI	17 264	£20 61	₹ 003	050 II	Total
006 \$	t'61	1111	9,08	1874	9,71	1 037	4,28	158 7	728	SLL	883	556 E	Exploitation
31 319	7.78	887 11	62,3	69t 61	2,18	25 520	2,81	78L S	096 6	12 224	1827	S76 E	Soutien administratif
7 8 4 T	24,2	2443	8°5L	1 390	6'87	808	1'95	1031	215	069	877	008	Technique
090 S	32,4	6E9 I	9,78	3412	0,84	2 428	52,0	5 2 629	820	S09 I	618	708 I	Administration et service extérieur
8E9 T	34,2	LSS	8'59	I 072	9'15	778	t '8t	761	311	675	246	243	Scientifique et professionnelle
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	Groupe de la direction
IstoT	%	N.	%	·N	%	'N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Ртапсо- phones	-olgnA sənonq	Catégorie professionnelle
	səuc	Erancopho	səuc	odqoignA	SC	Lemme	Se	Нотте	sə	Lemm	səm	шоН	

brécisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique



L'97 £'£L t'IS 81/ tst I 886 990 I 9'81 907 LIZ IES ILI 233 Exploitation 117 87 E'LL 163 1,8 6'16 76I 77 419 781 9,28 87.9 t'tI SSI 79 Soutten administratif SI recuurdne 9TT t'91 61 9'68 16 1,81 6'18 \$6 9'14 302 9,95 951 t'E9 042 84 108 461 97t t'87 Administration et service Scientifique et professionelle 18 RI 8'77 63 97 6'49 τI ΙÞ Groupe de la direction 0 0 0,001 0,0 0,001 IstoT % buoues byoues byoues byoues Catégorie professionnelle Anglo- Franco-Franco--olgnA Francophones Anglophones Femmes Hommes **Е**ешшез ношшея

premiere langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes innguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe

IstoT	8 036	₱\$0 €	0198	tIt t	£60 II	7'91	12 927	8,52	9ts 9I	6'89	89t L	I'IE	24 023
Exploitation	1120	t0t	061	٤9	1 222	0,68	523	0,41	1340	7,47	L9t	8,22	808 I
Soutien administratif	889	363	3 297	6161	Lt0 1	L'91	2517	6,58	3 980	9,59	787	4,88	997 9
Technique	LLS I	005	LIS	193	LL0 7	S't/L	017	5,25	7607	I'SL	869	6,42	887 2
Administration et service extérieur	7 804	1 223	LL9 E	976 I	4 028	L'It	2 625	€,88	1879	2,78	691 €	32,8	£\$9 6
Scientifique et professionnelle	S09 I	987	8 <i>SL</i>	774	160 7	0,76	1 032	0,55	5 3 9 3	L'SL	094	24,3	3 173
Groupe de la direction	217	84	17	61	\$67	9'94	06	23,4	788	8,47	L6	2,22	385
Catégorie professionnelle	-olgnA sənonq	Pranco-	Anglo-	Pranco-	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шоН	səw	Femm	IGS	шшоН	sa	Еешш	sə	AqolgnA	oues	Francophe	oues	

précisent pas le sexe ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

première langue officielle est connue.

sexe et le groupe linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

IstoT	78L L	3 129	1986	£99 S	616 01	42,2	7t6 tI	8'15	Lt I tL	t'99	7698	9'88	SL8 ST
Exploitation	889 I	175	380	102	5 2 2 2 3	2,28	£87	8,71	890 7	€'9∠	£†9	7,52	SILZ
Soutien administratif	1 263	1.49	2726	3 831	1461	6'91	1456	1,58	066 9	8'09	70S t	3,95	07S II
Technique	9101	310	301	120	1 357	6°SL	177	1,42	LIEI	+ 'SL	430	24,6	8t/ I
Administration et service extérieur	LS\$ 7	1152	7 247	1 727	609 €	8,02	66⊅ € .	2,64	t01 t	2,88	7 404	8,55	OTT L
Scientifique et professionnelle	7 86	327	685	152	1 791	9'09	078	t'6ξ	1 223	Z,£T	855	8,62	Z80 Z
Groupe de la direction	424	128	121	LZ	225	6'84	871	1,12	SPS	6,77	SSI	1,22	004
Catégorie professionnelle	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	'N	%	.N	%	'N	%	.N	%	Total
	шоН	mes	Eemm	səi	шшоН	sə	Femm	sə	qolgnA	səuot	Francoph	oues	
										declose comment	searchaolog V	drong secondarion	soundanies soundanies

brecisent pas le sexe ou le groupe inguistique. - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le

groupe linguistique, 1992

Cotal	818 +	172.1	2044	9£8 I	6 124	0'4	6169	0,52	S98 6	0'94	3 108	24,0	270 EI
noitatiolqx2	6L1 I	ELZ	302	19	59t I	1,08	398	6'61	1 482	9'18	334	p'8I	TE8 I
Soutien administratif	707	122	1967	9411	896	8,81	041 7	2,18	₹99 €	0,27	I 428	0,82	ISIS
Sechnique	918	138	318	89	9\$6	7,17	L88	8,82	SELL	9'18	907	15,4	94E I
Administration et service extérieur	1 374	SIt	456	363	76L I	0,82	1 300	0,24	808 2	8,47	8LL	2,22	3 060€
Scientifique et professionnelle	97L	188	SIS	L91	916	£,72	789	L'77	1241	8° <i>LL</i>	355	2,22	009 T
Groupe de la direction	61	9	7	1	52	ε,ε8	S	7,81	53	L'9L	L	23,3	30
Satégorie professionnelle	-olgnA sənorq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	шон	səuus	remr	Sau	птоп	Sal	ьешше		onqoignA	Sauce	Francopho	sau	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux lotaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe l'inguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.
- L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations externes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

amitsinonil amoro ta avas allannoissatorn airovates, sanratni anoitenimol

Mominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique
Réparition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Total	LOT LT	10 358	011 LE	85L TZ	37 810	6,85	997 69	1'19	648 49	6'99	32 117	I'EE	87T 46
Exploitation	St6 9	078 I	1 326	677	6788	1,58	064 1	6,61	8 302	٤'82	5 5 6 6	7,12	TO 934
Soutien administratif	⊅\$6 \$	888 7	24 920	598 51	7988	8,71	988 07	2,28	30 875	2,29	†\$1 81	8,75	49 723
Technique	E74 E	1 053	I 452	232	4 230	8'69	096 I	30,2	868 7	9'51	1 282	74,4	t6t 9
Administration et service extérieur	2 S92 L	3 267	LE9 L	990 7	968 01	4,74	807 11	9,28	14 902	0,78	7 333	0,55	22 249
Scientifique et professionnelle	3 123	£70 I	868 I	820	661 Þ	L'09	2772	٤,9٤	170 \$	9'7L	£68 I	t,72	1769
Groupe de la direction	779	907	761	97	058	I'8L	238	6,12	988	8°9L	325	23,2	880 T
Catégorie professionnelle	-olgnA sənonq	Franco- Prones	-olgnA sənonq	Franco- phones	'N	%	.N	%	.N	%	'N	%	IstoT
	IIIOLI	riies	Lemm	Sal	IIIIIIOLI	sa	Lemm	Sal	onqoignA	SOLICS	n rancopur	SOLICS	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.
- L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 26 et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Hommes

Естте

Femmes

linguistique, 1992

lato	4818	1721	tt0 S	9£8 I	6 124	0'17	6169	0,58	5986	0'94	3 108	0,42	SLO ET
tranger	EÞ	SI	67	L	85	L'19	.98	5,85	ZL	9'91	77	4,82	† 6
ritoires du Nord-Ouest	25	0	ヤヤ	0	75	2,42	tt	8'57	96 .	0,001	0	0,0	96
лкоп	18	0	£Þ	0	18	6'17	43	1,82	₽L	0,001	0	0,0	SL
Solombie-Britannique	69L	9	098	6	8LL	1'14	<i>b</i> 18	6,22	1 630	1'66	SI	6'0	SS9 I
Alberta	503	Þ	L6S	17	805	0,24	179	0,22	1011	8'46	. 25	2,2	EELI
askatchewan	143	3	591	7	971	9'97	L91	4,52	.608	t'86	S	9'I	PIE
sdotinsl	7.17	L	325	61	612	8'77	344	2,22	165	8'96	97	7,4	623
Intario (sauf RCN)	I 122	87	1310	78	1 201	1'97	1 403	6,52	2 465	L'\$6	OII	٤'٦	5197
dégion de la Capitale nationale	561 I	065	1 128	877	E6L I	8'47	896 I	2,22	2 3 2 3	2,29	1415	8,75	LSLE
Suébec (sauf RCN)	59	715	85	887	085	S'0t	853	5,62	123	9'8	. 1 303.	t'16	SEP I
Vouveau-Brunswick	126	16	128	69	217	8,28	76I	Z, T4	724	62,3	124	L'LE	717
Vouvelle-Écosse	927	01	941	LI	790	8,65	\$61	7,04	754	t't6	LZ	9'5	884
le-du-Prince-Édouard	97	7	52	7	87	I'6t	67	6'05	IS	5'68	9	5,01	LS
Эме-Мешуе	191	I	951	7	791	9,02	851	* 6*	LIE	1'66	ε .	6'0	320
lieu de travail	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	byones Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT

précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Hommes

- première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27
- déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de



Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Ноттев

Lemmes

linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe

Hommes

Erancophones

Francophones

Anglophones

Anglophones

Lemmes

Total	LOP LZ	10 358	0bb 7E	85L 17	37 810	6,85	997 69	1'19	6t8 t9	6'99	32 117	I'EE	871 76
Étranger	140	35	LS	17	SLI	7,69	. 84	8,05	L61	6° <i>LL</i>	99	1,22	ESZ
Territoires du Nord-Ouest	128	t	<i>L</i> 91	7	132	6'87	691	1,82	562	0,86	9	0,2	301
дпкои	† 6	0	148	7	† 6	2,85	120	2,13	242	7'66	7	8'0	744
Solombie-Britannique	L\$9 €	Ιt	6115	84	669 €	9'17	2 201	4,88	LLL 8	L'86	611	٤'١	7068
Alberta	658 I	32	7 890	601	\$68 I	7,85	3 003	٤,13	6tL t	1'46	.ItI	6,2	706 t
Saskatchewan	009	3	1 202	13	£09	1,55	1 218	6,99	1 802	1'66	91	6'0	1281
sdotinsM	1 338	67	5 7 7	103	89E I	8,85	7324	2,59	782 E	5'96	135	3,5	3722
Ontario (sauf RCM)	6 121	LLI	094 6	† \$9	L0E 9	7,75	10 438	٤,29	788 51	0,26	832	0,2	994 91
Ségion de la Capitale nationale	8 830	969 t	776 01	⊅ \$6 6	64S EI	٤,9٤	70 942	L'09	708 61	S'LS	14 650	45,5	HE STE
Suebec (sauf RCN)	380	5 003	095	176 6	988 \$	8,55	10 243	7,66	076	6,5	<i>tL6 t1</i>	1'46	15 933
Youveau-Brunswick	617	526	068	617	SL6	L'LE	609 I	62,3	609 I	62,3	SL6	7,75	7884
Vouvelle-Écosse	5 0 2 0 2 0 2 0 2 0	IS	S06 I	ZL	₹80 7	5,12	086 I	L'87	₹66 €	0,76	123	3,0	\$90 t
le-du-Prince-Édouard	213	17	セムセ	† S	234	7,08	875	٤,69	L89	7,06	SL	8'6	794
Гепте-Меиvе	867 I	10	L+0 I	9	80E I	7 '55	ESO I	9'77	2 345	٤'66	91	L'0	7 3 9 1
Lieu de travail	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	.N	%	.N	%	N.	%	.N	%	IstoT

- précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.
- première langue officielle est connue. Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la
- determiner s'il s'agit d'une nomination externe ou interne. et 29) ne correspond pas au total des nominations (110 366) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de Laddition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations infernes (relevés 27

Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1991 et 1992 Nominations et modalité d'emploi

ladolg latoT	10 303	810 68	01S 66	SLO ET	871 76	110 366
• Saisonnier	177	321	ttt	575	453	759
• Temps partiel	647	76L7	3 281	LL9	3 343	ISO t
Temps plein	104 6	\$68 \$8	L9L S6	12 165	678 86	102 643
Toutes les modalités d'emploi						
LatoT	2882	L60 Lt	020 88	bE9 8	LSt tS	861 89
• Saisonnier	10	74	34	\$\$	t9 !	611
• Temps partiel	198	121 Z	7 274	195	2 720	3 308
• Temps plein	081 5	44 912	S8t 0S	8108	999 15	794 6S
Période déterminée						
IstoT	Ett t :	41 883	70t 9t	4430	019 71	III LÞ
• Saisonnier	III	\$67	L0†	ELI :	LSE	930
• Temps partiel	LII	LE9	954	911	779	01/4
• Temps plein	4215	196 07	45 239	4138	LS9 17	tE8 St
Durée indéterminée						
Modalité d'emploi	Externes	Internes	IstoT	Extemes	Іпіеттея	IstoT
		1661			7661	

précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

Nominations et catégorie professionnelle

Scientifique et professionnelle

Groupe de la direction

la modalité de nomination, 1991 et 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et

1661

Modalité de nomination Nominations internes

9,5

8£9 I

0,8

Z80 Z

9/4 71

£\$6 \$\$

058 L 60¢ SZ

ZES 8

0,00 0,0

0,0

0.0 0

0,0

9,8 18

E'II

										4 0		0.0	OFF #	4 0
							i I	766						
Total	E0E 01	0'001	23 668	0'001	71772	0'00T	39 103	0'001	89† I	0'001	0	0'0	015 66	0'001
Exploitation	1 584	15,4	6481	6°L	7 9 5 2	6,11	781 č	£,£I	225	15,3	0	0,0	It8 II	6,II
Soutien administratif	3 2 2 2 2 5 2 5 2 5 2 5 2 5 2 5 2 5 2 5	L'7E	0169	٤'67	11011	9'77	518 97	٤٠٢٥	959	L'tt	0	0,0	S6S 8Þ	6'87
Technique	IIII	8,01	0117	L'II	909 T	5'9	I 850	L't	66	L'9	0	0,0	9174	S'L
Administration et service extérieur	7 642	L'S7	8 823	5,75	t9£ 9	7,22	860 7	2,01	688	5,65	0	0,0	\$5£ 77	5,22
Scientifique et professionnelle	1 332	0,81	7647	8,11	5 1 7 5	9'8	E89 I	£,4	86	L'9	0.	0,0	750 8	I'8
Groupe de la direction	7.8	7'0	797	0,2	759	9'7	0	0,0	1	1,0	0	0,0	7511	Z'I
Catégorie professionnelle	'N	%	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%
	Nominal Metalika		promorq	suo	latérales déploiem		Reconduc	anoit	Mutatio		Mètro gradatio		зюТ	l,

Mutations

Exploitation	1837	0,41	808 I	S,T	2715	2,01	006 \$	12,9	211	5,41	0	
Soutien administratif	ISIS	7,65	997 9	1,62	11 250	S'tt	618 18	t'89	419	47,4	I	100
Technique	1346	10,3	887.2	9,11	87L I	8,8	I 842	0,4	911	0,8	0)
Administration et service extérieur	660.5	1'57	600 6	7'0±	OII /	C'17	000 C	I'II	07+	C'67	0	

0,81 3 123

		nocuments ne		Nota :— L'addition des données ne correspond p précisent pas la catégorie professionnel
1 100,0 110 366 100,	0'001 tst I			Total

internes (à l'exception des rétrogradations : aucune en 1991 et 1 en 1992). — Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers lypes de nominations

009 I

categorie professionnelle est connue. — Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la

Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

141 88	8'67	LL8 L	7'94	6L7 S7	p'EI	t t3t	9'98	LEL 87	1118	PIEE .	694.9	S96 17	Cotal
1 839	42,3	8LL	L'LS	190 I	1,6	891	6,06	1191	SL	86	202	896	ravaux publics
499 €	L'SI	SLS	84,3	160 €	7,5	123	9'96	3 244	97	L6	645	7667	ransports
18	9'55	57	す ' すす	98	1,52	43	6'97	38	18	15	ÞΙ	74	Statistique Canada
916	7,45	1461	9,29	\$9LE	12,3	807	L'L8	2 038	t91	242	708 I	3 222	ervice correctionnel du Canada
87	t'11	70	9'87	8	0,22	L	0,27	17	ε	t	LI	Þ	secrétariat du Gouverneur général
Þ	0,001	Þ	0,0	0	0,0	0	100,0	Þ	0	0	b	0	Secrétariat d'État du Canada
815	5'91	-69	2,58	67E	0'57	881	0,22	230	L	181	79	891	Santé nationale et Bien-être social
301	9,88	101	t'99	500	٤'9	61	7,56	787	ς	14	96	981	Revenu national (Impôt)
98	32,6	87	4,78	85	9,11	01	4,88	91	I	6	LZ	67	Sevenu national (Douanes et
276	4,8	81	9'96	808	0,5	91	0,76	210	3	13	SI	\$6t	Seches et Océans
t	100,0	Þ	0,0	0	25,0	1	0,27	. ξ	I	0	3	0	Office national de l'énergie
Þ	0,25	I	0,27	ε	0,0	0	0,001	†	0	0	Į	3	ustice
I	0,0	0	0,001	. 1	0,001	I	0,0	0	0	I	0	0	Investissement Canada
£	5,55	I	L'99	7	5,55	I	L'99	7	I	0	0	7	Industrie, Sciences et Technologie
61E	9,71	95	4,28	597	0,72	98	0,87	233	II	SL	54	881	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
18	8,91	91	2,08	\$9	9'8	L	7,19	†L	0	L	91	88	Forêts
OT	0,07	L	30,0	3	30,0	ε	0,07	L	7	I	ς	7	Finances
LEE I	8,11	LSI	2,88	6LII	1,6	122	6,06	1215	H	III	971	890 I	Environnement
132	34,8	97	2,28	98	٤,٤	, L .	L'+6	125	3	7	43	78	Énergie, Mines et Ressources
91	28,3	EI	L'1L	33	6,01	S	1,98	It	I	abla	12	67	Emploi et Immigration
ele si	L'SI	2418	84,3	17 955	5'†1	2 230	2,28	13 143	333	768 I	2 085	11 058	Défense nationale (fonctionnaires)
H	9,59	L	4,85	Þ	0,0	0	0,001	11	0	0	L	₽	Cour suprême du Canada
81	٤,٤8	SI	7,81	3	1,11	7	6,88	91	7	0	13	3	Cour fédérale du Canada
Z	0,08	1	0,02	1	0,0	0	0,001	2	0	0	I	I	Cour canadienne de l'impôt
87	<i>t</i> '9 <i>t</i>	13	9,52	SI	0,0	0	0,001	87	0	0	13	SI	Consommation et Affaires commerciales
1	0,001	. I	0,0	0	0,0	0 .	0,001	I	0	0	l	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
IS	9'61	01	4,08	ΙÞ	0,2	I	0,86	05	0	I	10	07	Communications
61	L'EL	ÞI	26,3	S	0,0	0	0,001	61	0	0	† I	ς	Commission de la fonction publique
851	9,7	12	4,29	941	L'LI	82	82,3	130	Ţ	LZ	11	611	Commission canadienne des grains
7	0,02	I	0,02	.1	0,0	0	0,001	. 7	0	0	I	Ţ	Commissariat aux langues officielles
€	0,001	€ %	0,0	0	0,0	0	0,001	ε	0	0	3	0	Centre canadien de gestion
9	0,02	ε	0,02	ε	L'91	I	£,£8	č	0	I	3	7	Bureau du directeur général des élections
II	5,42	9	5,24	S	1'6	I .	6'06	01	0	I .	9	<i>\psi_</i>	Bureau du Conseil privé
7	0,02	1	0,02	I	0,001	2	0,0	0	I	I	0	0	Bibliothèque nationale du Canada
77	7,14	01	5,85	tl	0,0	0	0,001	74	0	0	01	14	Archives nationales du Canada
1 022	1,88	919	6,88	346	1,72	LLZ	6°7L	StL	761	28	t8t	197	Approvisionnements et Services
899	4,28	295	9'11	96	0,54	283	0,72	STE	225	85	755	38	Anciens combattants
090 I	0,001	£ 081	0,0	878	0,0	0 87	0,001	786 ε	0	0	163	0	Agence canadienne de développement international Agriculture
LT	<i>L</i> 'ε	Ī	٤'96	97	1,84	εī	6,12	⊅I	0	13	I	13	Affaires indiennes et du Nord canadien
ÉC	8,02	30.	2,64	67	I'S	3.	6'76	95	7.	I	87	87	Affaires extérieures
IstoT e2	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	byoucs	olgnA sənodq	Franco-	-olgnA sənonq	Ministère
	səu	ыталсорью	l sən	odqolgnA	s	Femme	S	- Homme		mməT ———— -olgnA		moH -olgnA	

Precisent pas le groupe linguistique,

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Total	668 9	3 480	Stt tE	TSE LT	188 01	L'91	608 IS	83,3	41 344	5'99	168 02	3,55	061 79
Tribunal de la concurrence	0	I	0	I	I	0,02	I	0,02	0	0,0	7	0,001	7
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	7	0	0,0	7	0,001	0	0,0	7	0,001	7
Tribunal d'appel des anciens combattants	I	0	II	3	I	L'9	Þ I	£,£6	12	0,08	3	20,0	SI
Tribunal canadien du commerce extérieur	I	0	7	ÞΙ	Ī	ε, ε	81	L'+6	ς	26,3	ÞΙ	7,57	61
Travaux publics	139	55	LS9	607	761	15,4	990 I	9,48	964	2,59	t9t	8,85	T 760
lisvaT	LZ	15	110	121	68	なな」	231	9,28	LEI	L'05	133	٤٬67	072
Transports	236	110	1 613	149	948	13,3	2 254	L'98	678 I	1,17	ISL	6,82	7 600
Statistique Canada	526	126	109	L9t	382	26,3	890 1	7,57	LZ8	0,78	623	0,54	OSP I
Solliciteur général	L	6	15	ヤヤ	. 91	9'11	SL	4,28	38	8,14	23	2,82	16
Service correctionnel du Canada	25	LZ	986	755	64	0,2	067 I	0,26	886	0,£9	182	0,78	69S I
Secrétariat du Gouverneur général	7	ς	L	LZ	L	1,71	34	6,28	6	22,0	35	0,87	TÞ.
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	5	I	9	S	L'It	L	5,82	188	٤,8	11	7,19	71
Secrétariat d'État du Canada	70	67	98	418	69 .	12,0	t0S	0,88	901	2,81	L9t	2,18	ELS
Secrétariat canadien	0	0	0	I	0	0,0	I	0,001	0	0,0	1	0,001	I
Santé nationale et Bien-être social	007	225	2 093	<i>₹LL</i>	979	6'11	L987	1,28	5 493	₽ 'I∠	666	9'87	3 492
Revenu national (Impôt)	516	389	3 463	1181	T 305	8,61	7L7 S	2,08	9LE \$	2,88	2 200	2,88	9LS 9
Revenu national (Douanes et Accise)	423	152	096 I	\$89	SLS	6,71	2 645	1,28	2 383	0,47	LE8	0,62	3 220
Pêches et Océans	89	7.1	242	181	68	0,11	723	0,68	019	I'SL	202	6,42	218
Office national des transports	6	13	30	St	77	72,7	SL	£, 77	6E	7,04	85	8,62	L6
Office national de l'énergie	†	7	19	12	9	9'L	273	4,26	99	82,3	†I	L'LI	6L
Multiculturalisme et Citoyenneté	38	6	ISI	98	Lt	5,81	Z37	2,58	681	5,88	\$6	2,88	787
Justice	98	97	567	737	79	2,01	LZS	\$'68	331	2,98	728	8,54	685
Investissement Canada	٤	0	12	ÞΙ	ε	10,3	97	L'68	SI	L'15	ÞĪ	€,84	67
Industrie, Sciences et Technologie	34	67	233	⊅LI	69	13,4	L0t	9'98	197	8,92	203	7,54	044
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	129	69	2 025	t0S	761	I,7	2 530	6,26	2 154	2,97	L9S	8,02	2272
Forêts	10	8	III	₽L_	81	6,8	281	1,19	121	9,68	78	4,04	203
Finances	LI	7.1	78	114	38	1,91	861	6,88	101	8,24	135	2,72	236
Environnement	124	L9	822	S0t	161	2,51	I 227	2,88	946	L'99	ZL\$	ε,εε	1418
Énergie, Mines et Ressources	601	84	329	202	LST	6,12	195	1,87	891	2,23	720	8,45	SIL
Emploi et Immigration	691 I	152	609 9	3 220	1 700	7,41	678.6	٤,28	8LL L	5,78	ISLE	32,5	11 529
Diversification de l'économie de l'Ouest	<i>†</i>	0	\$\$	01	Þ	8,8	\$9	7,49	65	2,28	10	2,41	69
Défense nationale (fonctionnaires)	1 029	340	5173	1 225	698 I	0,71	869 9	0,88	707 9	6,97	598 I	1,52	490 8
Cour suprême du Canada	ς	L	9	LZ	17	7,62	55	E, ET	11	24,4	34	9,27	St
Cour fédérale du Canada	10	SI	30	SS	52	722,7	28	E, TT	07	4,88	02	9,59	011
Cour canadienne de l'impôt	7	₹	11	34	9	8,11	57	2,88	13	25,5	38	5,47	19
Consommation et Affaires commerciales	0\$	69	897	627	611	6,71	LtS	1,28	318	L'Lt	348	52,3	999
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	7	ε	0	0,0	ς	0,001	7	0,04	3	0,09	2
Conseil du Trésor (Secrétariat)	S	9	33	7.5	11	5,6	501	5'06	38	32,8	84	7,78	911
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	Ţ	Ţ	†	8	7	14,3	71	L'\$8	S	7,25	6	£'t9	PT .
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	L	Lī	33	22	74	7,12	88	9'82	07	L'SE	72	6,43	211
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	7	7	0	0,0	7	0,001	. 7	0,02	7	0,02	*
PrétriniM	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq		'N	%	'N	%	.N	%	N.	%	Total
	тоН	səmı	ттэЭ	səu	шшоН	se	Еетте	Si	Anglopho	oues	Francopho	səuc	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

⁶⁸

Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

1E 2,62 11 5,88 3E 7,8	7 4 1	11	L	0	Conseil canadien des relations du ravail
187 1'87 097 5'98 897 5'8	1 24 977	777	32	38	Communications
28 1,82 ° 27		19	6	8	Commission nationale des ibérations conditionnelles
2'9 14 85'4 11 28'9 3	3 3 1	8	0	ε	Commission mixte internationale
0,0 0 0,0 2 0,00 2	7 0	0	0	0	Commission du droit d'auteur
0,0 20 69,0 13 44,8 16	01	10	9	3	Commission des relations le travail dans la conction publique
2 6,88 1 0,001 E 0,0	2 0	I	0	0	Commission de révision des narchés publics
0,00 \$ 60,00 \$	τ ζ ζ ζ	I	I	I	Commission de réforme du droit du Canada
373 1,202 35,1 373	1 67 228	771	IS	78	Commission de la fonction
011 C,65 191 4,77 EES 8,9	7 89 . 58	148	72	43	Commission de l'immigration et lu statut de réfugié
0,0 20 100,0 14 70,0 6	0 9	14	0	0	Commission canadienne des pensions
11 E,09 S01 8,78 99 4,2	10 14 11	68	I	13	Commission canadienne des grains
SE S, TE 12 T, T8 OS E, 9.	33 L EE	91	7	ς	Commission canadienne des troits de la personne
11 6,85 T E,88 21 T,8	1 E 6	9	7	I	Commissariats à l'information et la protection de la vie privée
Sp 8,11 8 4,08 14 8,0	38 10 16	3	L	3	Commissariat aux langues officielles
0E 0'0 0 0'06 LZ 0'0	7 <i>L</i> 3 10	0	٤	0	Centre canadien de gestion
08 0'0 0 8'88 49 7'9	13 19	0	13	0	dureau fédéral de développement égional (Québec)
25 24,8 8 24,2 25	73 2 13	ç	7	3	Sureau du directeur général des lections
011 S,14 87 Q,ET QEI 1,2	81 46 50	85	57	50	Bureau du Conseil privé
8 E'EE \$\psi\$ L'99 8 E'S	E \$ 2	Ĺ	I	3	Sureau du Commissaire à la nagistrature fédérale
75 1,4£ 41 4,28 ZE 8,	74 9 17	H	3	3	Sureau des relations fédérales- orovinciales
01 E,TT AE 2,29 SA 2,	7 7 01	32	0	7	Sureau de services juridiques les pensions
8 6'75 9 6'76 81 1'.	LLL	9	I	0	Sureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
1 9,88 8 0,001 9 0,0	I 0 (8	0	0	Sureau de l'administrateur de Office du transport du grain
νε ε'τν LZ 0'78 05 0°	31 11 67	21	ς	9	Sureau canadien d'enquête sur es accidents de transport et de a sécurité des transports
s6 t'ss 811 6'LL 991 1'	77 Lt 6L	<i>L</i> 8	91	15	Sibliothèque nationale du Canada
5, 149 52,5 148 52,1 136	t SEI + 18	59	25	83	Archives nationales du Canada
9' 5251 4'55 1681 5'44 1852 9'	7 873 25	1 394 1 1	975	L67	Approvisionnements et Services
967 7'9L 676 5'18 5101 5'	31 052 853	Z LLL	85	172	Anciens combattants
68t 9'tL 98t I 9'S8 tS9 I t'			₹L	707	Agriculture
0\$\tau \cdot	ALLOW CONTRACTOR OF THE PARTY O	13	L	7	Agence spatiale canadienne
8,19 63 2,19 8,	3 6 58	88	<i>t</i>	ς 	Agence de promotion conomique du Canada atlantique
442 0,42 TT 2,88 £8.2 8,	11 38 17		23	SI	Agence canadienne de léveloppement international
₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹ ₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹₹	102 12		33	68	Affaires indiennes et du Nord
919 0'19 \$96 \$'17 8211 9'	700000000000000000000000000000000000000		142	310	Haires extérieures
'N % 'N % 'N %		Anglo- France	Pranco-	-olgnA sənonq	Vinistère

Total	6ÞI LT	tist	04¢ €	907 I	719 17	7,28	189 7	8°4T	619 07	€'84	07LS	L'17	255 9Z
Tribunal canadien du commerce extérieur	I	7	ε	3	8	5,55	9	L'99	7	b 'bb	ç	9,88	6
Travaux publics	LSL	741	\$8	74	666	7,06	601	8'6	748	1,97	597	53,9	1 108
lisvatT	70	II	01	01	18	8'09	70	2,95	30	8'85	17	7,14	IS
Transports	545 9	767 I	223	139	6E8 L	7,26	699	8°L	898 9	8,08	1691	2,91	705 8
Statistique Canada	321	661	322	761	250	٤,02	PIS	L'67	E+9	2,29	168	8,75	1 034
Solliciteur général	0	0	7	7	0	0,0	Þ	0,001	7	0,02	7	0,08	Þ
Service correctionnel du Canada	50	H	8	t	18	1,27	12	6,72	87	1,29	SI	6,48	Et
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	7	I	0	0,0	€ 3	0,001	7	L,66	I	E, E E	ε
Secrétariat d'État du Canada	3	L	3	87	01	74,4	16	9'51	9	9'71	35	4.28	It
Secrétariat canadien	I	0	0	I	I	0,08	I	0,02	I	0,02	I	0,02	Z
Santé nationale et Bien-être social	241	08	233	75	321	8,28	L87	2,74	₹ † L †	0,87	134	0.22	809
Revenu national (Impôt)	17	18	77	9	102	5,87	87	21,5	66	5'14	LE	28.5	130
Revenu national (Douanes et Accise)	S	8	L	9	EI	0,02	£1	0,08	71	7,94	ÞI	8,52	97
Pêches et Océans	∠0⊅ I	700	<i>L</i> 61	67	L09 1	L'98	246	13,3	\$09.1	9'98	545	13,4	I 823
Office national des transports	6	t	tl	01	13	1,25	24	6'19	23	2,29	τI	8,78	15
Office national de l'énergie	13	I	8	0	ÞΙ	9,59	8	7,98	17	5'56	I	S'\$	77
Multiculturalisme et Citoyenneté	0	7	٤	0	7	0'07	٤	0'09	ε	0'09	7	0,04	S
Justice	H	L	59	32	81	L'SI	46	84,3	94	1'99	36	6,88	SII
Investissement Canada	I	I	I	3	7	5,55	t	L'99	7	5,55	Þ	L'99	9
Industrie, Sciences et Technologie	8	H	01	3	61	4,92	13	9,04	81	5,95	ÞΙ	8,54	35
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	97	8	61	₽	34	9'65	23	† '0 †	\$\$	6'81	12	1,12	LS
Forêts	549	LE	tS.	6	987	6,18	69	1,81	303	8,68	97	13.2	349
Finances	8	7	H	S	71	6,24	91	1'15	61	6'19	6	32,1	87
Environnement	1 635	321	331	\$6	486 T	6,28	456	L'LI	996 I	2,18	900	5,81	2413
Énergie, Mines et Ressources	647	207	147	09	989	E,TT	707	7,22	179	6,69	L97	1,08	888
Emploi et Immigration	81	14	77	tl	35	1.74	98	6,28	07	8,82	87	7.14	89
Diversification de l'économie de l'Ouest	I	0	I	I	1	6,88	7	L'99	7	L'99	I	5,55	3
Oéfense nationale (fonctionnaires)	266 I	655	L61	9\$	955 7	0,19	253	0,6	7617	1,87	\$19	6,12	608 7
Cour suprême du Canada	H	t	13	15	SI	2,78	52	5,28	74	0,08	91	0,04	01
Vinistère	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənonq	Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
	тоН	səuu	Еешп	səi	ношшоН	Se	Femmes	S	nodqolgnA	[Səi	Francophon	sə	

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie technique, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Cont canadienne de i impot TI 0 9,50 t'99 5'75 S'St 17 t Affaires commerciales 848 L'97 101 E'EL LLZ 56 98 s'06 345 8 87 ٤6 677 12 HOURHHURSHOY T 0,0 0 0,001 I 0,0 0 0,001 0 0 0 des produits de ferme Conseil national de commercialisation /.'It /'99 Conseil du Trésor (Secrétariat) 7.1 £'85 8 12 Controleur general) A 0,001 0,001 0 Ω n Conseil du Trésor (Bureau du 0 3 ç 17 canadiennes 6 /'00 9'55 **b**'bb + des telecommunications Conseil de la radiodiffusion et 0'09 E 0'0t 7 0'09 0,04 2 7 I des médicaments Conseil d'examen du prix StI 6'7L 068 8'11 7,58 956 123 Communications 588 64 liberations conditionnelles 0,001 0 0,001 0 0 0 0 Commission nationale des Commission mixte internationale 0 0,001 3 £'££ /,'99 0 0 ronciton publique 0,001 8 0.0 0 1'99 0 0 de travail dans la Commission des relations 8 bnpudne Tt 1,50 £'9t 61 £'9t 61 1.55 Commission de la fonction 9 9 du statut de rétugié 9'18 t'89 97 L'tt LI SI 20 Commission de l'immigration et 07 888 08 t'08 878 0 08 07 308 201 1'56 9'61 Commission canadienne des 0 0 droits de la personne 0'57 0'5/ 0'5/ 0,52 Commission canadienne des ç à la protection de la vie privée L'99 / 99 Commissariats à l'information et 7 0 0 0 officielles £ L'99 0,001 ٤ 0.0 Commissariat aux langues Centre canadien de gestion 0 0 0,001 3 0 /, 99 régional (Québec) 0,0 0 E ٤ 0 0 0,001 t 0'54 Bureau fédéral de développement 07 0,08 91 0,02 b 0,25 0,20 0 6 t Bureau du directeur général des Bureau du Conseil privé 81 5,55 9 L'99 0,08 6 n'nc 6 9 9 7 0 0 0 magistrature fédérale O'OC 0,08 0,001 Bureau du Commissaire à la 0,02 0,08 t 0.09 O'Ot des pensions Bureau de services juridiques Situation de la temme 0,0 0 0,001 0,001 0.0 0 0 I 0 0 Bureau de la Coordonnatrice, sécurité des transports 6EI L'81 97 ٤,18 9'8 t'16 7 01 77 accidents de transport et de la Bureau canadien d'enquête sur les Bibliothèque nationale du Canada ٤,81 77 52 + 09 L'9t 87 L'18 61 Archives nationales du Canada 0'68 0,19 83 €'91 63 98 97 Lt 981 23 Approvisionnements et Services ÞΙ 07 05 340 0'99 19 8'17 LZ 16 Anciens combattants 9,28 t'Lt 94 2'71 8,22 68 Agriculture 288 6497 t0L t09 07.0.7 \$99 € 184 0'84 DLL Z 8'77 Agence spatiale canadienne 57 35,0 8 0'89 0°t 0'96 54 0 développement international EI 6'94 01 3 8,52 L 7'97 9 ς C Agence canadienne de namenes 161 **b**'8 91 9'16 SLI 9,98 04 4,59 6 19 tII Affaires indiennes et du Nord Affaires extérieures 9'41 98 **5**,28 691 6,22 851 134 502 15 Ministère byoues byouce byouce byouce % % 0/0 Lotal 0/2 N -olgnA -olgnA Franco-Franco-Anglophones Ноттев Femmes Ноттея Erancophones нешшея

81

ς

9

Cour fédérale du Canada

IF

9,22

t'//

b7.

C'+9 07

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

₱90 7 <i>L</i>	EIE	72 560	L'89	06t 6t	8'97	33 750	2,53	38 314	11 727	22 488	80£ II	Z7 002	IstoT
8	2,78	L	12,5	I	5,29	S	2,78	ε	S	0	7	I	Tribunal de la concurrence
3	L'99	7	5,55	1	L'99	7	5,55	1	Ī	1	I	0	Tribunal de l'aviation civile
13	1,52	ε	6'9 <i>L</i>	01	7,69	6	8,05	Þ	3	9	0	<i>t</i>	Tribunal d'appel des anciens combattants
tr	L'. Lt	17.	52,3	23	8,82	72	2,54	61	71	II	L	12	Tribunal canadien du commerce extérieur
066 I	2,85	195	2,17	I 423	6,14	877	7,82	8911	122	ILS	316	825	Travaux publics
844	6,75	181.	1,29	L67	2,84	221	8,52	LSZ	<i>L</i> 6	124	78	ELI	lisvetT
2815	9,82	721	t'tL	2 093	L'97	SIEL	5,52	00S I	398	676	958	1144	Transports
1 084	8,78	601	2,29	<i>ħL</i> 9	6,68	EE4	1,08	159	185	747	224	L74	Statistique Canada
SSI	L'67	97	5,07	601	9'15	08	7 '87	SŁ	30	05	91	65	Solliciteur général
7 367	6'78	978	1,29	1751	€,8€	6\$8	7,59	80S I	325	534	105	700 £	Service correctionnel du Canada
6t	1,22	LZ	6'77	22	€,78	55	7,25	91	LI	91	10	9	Secrétariat du Gouverneur général
6	6,88	8	1,11	1	L'99	9	6,88	ε	ς	I	3	0	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
I SIS	£,97	7511	7,52	358	1,08	606	6,65	603	717	L61	747	191	Secrétariat d'État du Canada
S	0,08	٤	0,04	7	0,04	7	0,09	٤	I	I	7	I	Secrétariat canadien
166 I	7,08	£19	٤,99	1381	t'19	1 225	3,85	692	395	0£8	218	155	Santé nationale et Bien-être social
S94 01	6,22	1627	1,47	716 L	6,84	2 265	1,12	005 5	∠0⊅ I	3888	1 38¢	9117	Revenu national (Impôt)
9 214	7,12	2 003	£,87	7 210	0,68	3 ₹90	0,13	2 624	SEL	7887	1 268	958 7	Revenu national (Douanes et Accise)
090 I	6,62	787	1,57	89 <i>L</i>	8,85	L0t	2,13	£ † 9	176	182	951	L8t	Pêches et Océans
750	t'9t	911	3,52	134	2,52	133	8,84	LII	89	\$9	87	69	Office national des transports
83	7,12	81	٤,87	\$9	0,14	34	0,62	67	10	77	8	ΙÞ	Office national de l'énergie
352	5,15	011	8,89	747	8'99	532	2,55	LII	SL	091	35	78	Multiculturalisme et Citoyenneté
233	5,24	901	5,42	LZI	5,66	122	33,5	84	£L 13	78	33	St	Justice
87	6,22	II	I'LL	.LE	L'It	. 07	5,85	87	9	ÞΙ	ς	23	Investissement Canada
1 209	9,72	334	p*7L	SL8	9'68	644	t'09	730	071	608	t91	995	Industrie, Sciences et Technologie
097	5,62	69	2,57	161	6'95	871	1,54	112	87	100	12	16	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
197	7,55	06	٤'99	LLI	9'17	Ш	4,82	951	36	ZL	IS	105	Forêts
225	1,95	88	6'09	LEI	1'69	133	6'07	76	23	08	35	LS	Finances
£06 I	32,9	LZ9	1,70	1 276	8'77	823	2,22	0S0 I	324	828	303	LtL	Environnement
L89	6,88	L97	1,13	450	L'75	395	€,74	325	148	714	611	907	Énergie, Mines et Ressources
867 EI	6,88	085 Þ	1,88	9168	4,52	7 207	9'97	167 9	2310	968 7	2 270	4 020	Emploi et Immigration
941	L'S	01	6,49	991	1,85	<i>L</i> 9	6,13	601	L	09	3	901	Diversification de l'économie de l'Ouest
908 7	24,9	007	I'SL	2 106	7,48	£16	€,29	1 833	967	LL9	t0t	1 459	Défense nationale (fonctionnaires)
07	0,07	ÞΙ	30,0	9	0,27	SI	0,25	S	H	t	3	7	Cour suprême du Canada
ZLI	6,24	.84	L'+S	t6	٤,92	107	L'07	0.2	St	LS	33	TE.	Cour fédérale du Canada
09	6,69	38	7,98	77	0,02	30	0,02	30	LI	13	_ 17	6	Cour canadienne de l'impôt
688	4,65	320	9,09	688	I'St	101	6'75	488	681	212	191	728	Consommation et Affaires commerciales
11	5,24	S	5,42	9	5'57	S	5,45	9	7	3	3	3	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
939	9,98	124	4,59	512	2,28	LLI	8,74	162	I.L	901	53	601	Conseil du Trésor (Secrétariat)
LL	6,62	23	1,07	75	5,24	32	5,48	45	П	74	12	30	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
233	5,84	113	2,12	120	9,08	811	<i>t</i> '6 <i>t</i>	SII	89	0\$	St	04	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
IstoT	%	'N	%	.N	%	'N	%	.N	phones ranco-		Franco- phones	Anglo-	Ministère
	sət	Егапсорью	sa	nodqolgnA		Есттея	S	Нотте	Sə	Lemm	səu	птоН	

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

8	12,5	I	2,78	L	0,22	7	0,27	9	0	7	Ţ	ç	renseignements relatifs aux matières dangereuses
LT	p'67	ç	9,07	71	9,07	1.5	⊅ '67	ç	Ş	L	0	ς	des médicaments Conseil de contrôle des
			, 02					3					Conseil d'examen du prix
9E	1,13	77	6,85	ÞΙ	5,85	17	7,14	12	SI	9	L	8	Conseil canadien des relations du travail
778	1,74	168	6,22	Stt	5,52	677	L'9t	393	575	220	891	552	Communications
6†I	9,54	\$9	t'9S	\$ 8	2,27	108	2,72	17	67	69	91	52	libérations conditionnelles
9	5,55	7	L'99	₽	L'99	*	5,55	7	7	7	0	7	Commission mixte internationale Commission nationale des
I	0,0	0	0,001	I	0,001	I	0,0	0	0	ī	0	0	Commission du droit d'auteur
LT	6,12	†I	1,84	EI	t'tt	12	9,88	12	L	ς	L	8	Commission des relations de travail dans la fonction publique
Þ	0,02	7	0,02	7	0,02	7	0,02	7	7	0	0	7	Commission de révision des marchés publics
t	0,27	ε	0,25,0	I	0,27	ε	25,0	Ţ	7	I	I	0	Commission de réforme du droit du Canada
656	4,12	087	9'87	453	6,72	075	1,24	868	687	721	161	202	Commission de la fonction publique
TSE	6,15	112	1,88	539	0,88	£61	0,84	158	I L	122	Ά	LII	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
9	0,0	0	0,001	9	6,88	7	L'99	₽	0	7	0	t	Commission canadienne des pensions
ES	t '6	ς	9'06	87	8,25	61	7,49	34	7	LI	3	15	Commission canadienne des grains
144	32,6	LÞ	4,76	<i>L</i> 6	5,82	78	L'17	09	30	75	LI	£Þ	Commission canadienne des droits de la personne
ts	L'07	77	5,92	32	0,78	70	0,59	34	01	10	12	77	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
100	0,29	79	0,88	38	0,94	97	0,42	₽\$	87	18	34	70	Commissariat aux langues officielles
LÞ	9,97	9€	23,4	11	5,47	35	25,55	12	77	H	12	0	Centre canadien de gestion
SEI	9,26	125	<i>p</i> ' <i>L</i>	01	38,5	25	5,19	88	6t	3	91	L	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
09	7,18	6t ²	£,81	II	£,82	32	L'It	72	67	9	70	ς	Bureau du directeur général des élections
491	5,52	68	L'9t	87	6,29	601	7,48	8\$	69	97	97	32	Bureau du Conseil privé
01	0,09	9	0,04	Þ	0.08	S	0,02	ς	3	7	3	7	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
81	8,54	17	5,95	LZ	9'79	31.	4,25	Lī	61	12	7	SI	Bureau des relations fédérales- provinciales
LT	9,71	3	4,28	ÞΙ	S,87	13	2,55	†	Ĭ	15	7	7	Bureau de services juridiques des pensions
35	1,75	13	6,29	7,7	٤'46	33	L'S	7	12	12	I	I	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
П	0,0	0	0,001	11	5,24	ς	5,42	9	0	ς	0	9	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
0S	0'tt	77	0,88	87	0,27	98	0,82	ÞΙ	SI	17	L	L	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
04	6,24	30	1,72	04	L'St	32	54,3	38	12	20	81	70	Bibliothèque nationale du Canada
707	1,14	83	6,82	611	0,94	€6	0,42	601	97	Lt	75	7.5	Archives nationales du Canada
379 8	34,5	1751	5,29	7 604	7,84	1 736	5,82	5 239	8\$9	870 I	713	1 256	Approvisionnements et Services
880 I	21,4	233	9,87	858	7,02	945	8,64	242	107	687	126	917	Agriculture Anciens combattants
95	5,73	354	7,25	91	7,24	179	1,14 E,72	834	91	11	SLI LI	LS9 S	Agence spatiale canadienne
177	24,0	23	0,87	891	5,25	8L	L'+9	143	77	†S	67	711	economique du Canada atlantique
074	9,48	868	* 5*	377	9'77	321	4,88	668	961	152	<i>L</i> 61	707	développement international Agence de promotion
869 I	2,02	343	8,97	1 322	S'6t	048	5,02	858	641	199	t91	⊅ 69	canadien Agence canadienne de
				700 1		115	0600	LCC X	+O.1	CIH	COC	606	Affaires extérieures Affaires indiennes et du Nord
Total 11911	L'LZ	.N	% %	.N.	30,2	.N	8°69 %	.N.		Anglo-	Franco- 365	olgnA -olgnA	Ministère sertémes
	səu	Francophor	səuc	Angloph	s		Se	шшоН		Femin		шоН	

lotal	14 187	378 E	801 S	948 1	060 81	1,27	486 9	6°LZ	067 61	0°LL	ISLS	23,0	LL0 S7
Tribunal de la concurrence	0	0	ī	0	0	0,0	I	0,001	1	0,001	0	0,0	T T
l'ibunal d'appel des anciens	0	0	I	0	0	0,0	ī	0,001	ī	0,001	0	0,0	I
Tribunal canadien du commerce extérieur	ς	3	S	0	8	5,19	ç	38,5	01	6'94	٤	1,52	£1
Travaux publics	t£9	143	٤L	74	LLL	6,88	<i>L</i> 6	1,11	LOL	6,08	491	1,91	† /8
Tiavat	ヤヤ	ÞΙ	17	†	89	t'8L	91	9,12	95	L'SL	81	24,3	VL
ransports	945	138	95	77	t89 ·	8'68	84	2,01	709	0,67	091	0,12	Z9L
statistique Canada	188	507	523	86	0tL	8'19	158	32,2	₹8L	6,17	202	1,82	160 I
olliciteur général	τI	7	H	I	91	I'LS	12	6,24	52	٤,98	€	7,01	87
ervice correctionnel du Canada	526	124	787	68	380	9,08	175	t'6t	888	9'14	213	4,82	ISL
ecrétariat du Gouverneur général	0	I	0	0	I	0,001	0	0,0	0	0,0	I	0,001	Y
ecrétariat d'État du Canada	9	L	t	8	EI	0,28	ZI	0,84	01	0,04	SI	0,00	S7
anté nationale et Bien-être ocial	192	172	886		633	L'++	₱\$1 I	ε,εε	67L I	8,£8	TEE	2,91	780 2
evenu national (Impôt)	2 273	194	L8S	761	3 034	9'64	6LL	4,02	0987	0,27	£\$6	0,22	3813
sevenu national (Douanes et	808	IS	273	57	658	0,47	302	0,62	180 1	1,59	08	6,8	191 I
Sches et Océans	058	170	171	35	026	5,28	907	S'LI	1001	8,98	SSI	13,2	9/I I
Office national des transports	07	LI	61	8	LS	6'19	LZ	1,25	69	2,07	52	8,62	18
Office national de l'énergie	08	3	91	7	83	2,28	81	8,71	96	0,26	S	0,8	IOI
Iulticulturalisme et Citoyenneté	3	I	0	0	Þ	0,001	0	0,0	3	0'54	I	25,0	\$
ustice	805	†6I	155	125	707	2,65	£87	8,04	688	8,07	346	2,62	S81 I
rvestissement Canada	ς	7	9	0	L	8,52	9	7,94	11	9'78	7	4,21	13
ndustrie, Sciences et Technologie	LE	8	11	3	St	€'94	τl	7,52	87	4,18	II	9,81	69
endarmerie royale du Canada jonctionnaires)	13	3	6		91	€,68	II	7,04	77	2,18	5	2,81	LZ
orêts	325	09	07	9	385	٤,68	97	7,01	365	L'+8	99	£,2I	IEÞ
inances	126	95	94	77	212	t'89	86	9'18	737	8'74	84	2,22	310
nvironnement	∠6⊅ I	340	316	\$6	LE8 I	7,18	IIÞ	18,3	1813	9,08	554	4,61	2 248
nergie, Mines et Ressources	876	737	591	69	0911	2,58	234	8,61	E60 I	⊅ ′8∠	301	9,12	\$6E I
noisergimmI tə iolqm	601	SS	7.5	23	t91	6,59	\$6	∠'9€	181	6'69	84	1,08	657
iversification de l'économie de Duest	*	0	0	0	t	0,001	0	0,0	7	0,001	0	0,0	†
efense nationale onctionnaires)	\$60 I	393	917	991	887 [I' <i>LL</i>	747	55,9	1751	0,17	6\$\$	0,62	0£6 I
our suprême du Canada	3	3	8	9	9	30,0	ÞΙ	0,07	II	0,88	6	0,24	07
our fédérale du Canada	0	0	3	I	0	0,0	Þ	0,001	٤	0,27	Year	0,25	Þ
onsommation et ffaires commerciales	671	38	43	52	181	£,£7	89	7,82	761	£,27	69	T,41	557
onseil du Trésor (Secrétariat)	97	9	8	Ī	32	0,87	6	0,22	34	6,28	L	1,71	IÞ
onseil du Trésor (Bureau du ontrôleur général)	7	I	I	I	ε	0,09	7	0,04	3	0,09	7	0,04	S
onseil de la radiodiffusion et se félécommunications anadiennes	20	7	ς	3	22	£,ET	8	<i>L</i> ,82	52	6,58	ς	L'91	30
linistère	-olgnA sənonq	Franco- phones		Franco- Prones	.N	%	.N	%	'N	2/5	N.	2/5	Total

Vota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

[.] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le

ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992

I	0,0	0	0,001		0,0	0	0,001	T.	0	0	0	I	renseignements relatifs aux matières dangereuses
8	12,5	1	S'L8	L G	0,22	7	0,27	9	0	7	I	ç	des médicaments Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux
		11		200		100							Conseil d'examen du prix
Þ	0,08	Z	0,02	. 7	0,001	7 38	0,0	0	7	7	0	0	Conseil canadien des relations du travail
916	6,62	28	1,57	. 731	12,7	0t	٤,78	9/2	13	LZ	7.2	707	Communications
7	0,0	0	0,001	7	0,001	2	0,0	0,	0	7	0	0	Commission nationale des ibérations conditionnelles
II	0,0	0	0,001	8	1,6	1	6,06	01	0	0	0	8	Commission mixte internationale
7	0,001	7	0,0	0	0,0	0	0,001	7	0	0	7	0	Commission du droit d'auteur
3	5,55	I	L'99	2	5,55	I	L'99	7	0	I	ī	I	Commission des relations de travail dans la fonction publique
I	0,0	0	0,001	· Ma	0,001	I .	0,0	0	0	I	0	0	Commission de réforme du droit du Canada
394	6°SL	667	74,1	\$6	4,28	246	9,75	148	189	LS	011	38	Commission de la fonction publique
32	6,12	L	I'8 <i>L</i>	52	t'6S	61	9'0†	13	3	91	†	6	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
77	2,4	1	9'16	It ·	26,2	II	8,57	18	I	10	0	18	Commission canadienne des grains
12	ε,εε	Þ	L'99	8	5,85	L	L'It	ς	7	ς	7	3	Commission canadienne des droits de la personne
ε	£,££	I	L'99	7	0,0	0	0,001	ε	0	0	Ţ	7	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
ε :	£,££	I	L'99	7	L'99	7	5,55	I	0	7	Į.	0	Commissariat aux langues officielles
L	£,41	I	L'58	9	6,24	8	I'LS	· 🌣 ·	0	ε	I	3	Centre canadien de gestion
OT	0,001	01	0,0	0	0,01	1	0,06	6	I	0	6	0	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
S	0,04	7	0,09	£	0,09	3	0,04	7	I	7	Ţ	Ĭ	Bureau du directeur général des élections
8	5,75	ε	5,28	S	25,0	7	0,27	9	7	0	Ţ	ς	Bureau du Conseil privé
6	9,22	\$	かか	†	6,88	ε	L'99	9	I	7	†	7	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
21	ε,εε	Þ	L'99	8	5,55	Þ	L'99	8	7	7	7	9	Bureau des relations fédérales- provinciales
87	6°LI	ς	1,28	23	7,25	10	€,49	81	7	8	3	SI	Bureau de services juridiques des pensions
I	0,0	0	0,001	I	0,001	ı	0,0	0	0	I	0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
S	0,0	0	0,001	\$	0,04	7	0,09	ξ	0	7	0	3	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
EE	15,2	S	8,48	28	5,72	6	L'7L	74	3	9	7	77	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
ELI .	25,4	77	9'1/	129	9'49	LII	32,4	95	7.7	06	LI	36	Bibliothèque nationale du Canada
811	22,9	LZ	I'LL	16	6'77	53	1,22	59	6	tt	81	Lt	Archives nationales du Canada
32	£,1£	01	8,88	77	2,75	15	5,29	20	\$	L	S	09	Anciens combattants Approvisionnements et Services
917	20,4	744	8,14 6,67	1181	20,02	313	80,08	103	134	321	329	067 [Agriculture
801	20,5	91	S'6L	79	5,6	L	2,56	101	5	33	13	65	Agence spatiale canadienne
S	20,0	I	0,08	b	20,02	I	0,08	<i>b</i>	0	I	I	8	Agence de promotion économique du Canada atlantique
SII	9,24	67	4,72	99	23,5	LZ	S'9L	88	14	13	32	53	Agence canadienne de développement international
LSS	٤,6	SE	7,59	222	45,0	234	0,82	323	8	526	LZ	967	Affaires indiennes et du Nord canadien
29	0,61	15	0,18	IS	30,2	61	8'69	tr	I	81	11	33	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco-	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənodq	915tère
	səuo	Erancoph	səu	onqolgnA	s	Lemme	89	шшоН	sə	Еешш	səun	noH	

otal	869 2	ELL	123	SLI	3411	6,28	904	T'AT	69I E	0'11	876	0'87	LIIÞ
ribunal de la concurrence	0	0	I	0	0	0,0	ī	100,0	Depend	0,001	0	0,0	
ribunal canadien du commerce riérieur	ς	3	0	0	8	0,001	0	0,0	S	5,29	€	2,75	8
svanx publics	٤6	61	SI	8	112	0,88	23	0,71	801	0,08	LZ	0,02	13
lisvs:	81	ς	17	3	23	2,08	SI	5,95	30	6,87	8	1,12	3£
stroqens	SLI	38	17	8	213	0,88	67	12,0	961	0,18	97	0,91	747
atistique Canada	90	13	8	3	69	1,28	11	6'†1	85	t'8L	91	9,12	7L
Olliciteur général	91	7	6	I	81	6,49	01	L'SE	52	٤'68	٤	L'01	78
rvice correctionnel du Canada	53	74	9	†	LL	2,88	01	2,11	65	8'19	87	32,2	L8
scrétariat du Gouverneur néral	7	0	I	0	7	L'99	I . :	6,88	3	0,001	0	0,0	Ε
scrétariat des conférences tergouvernementales canadiennes	I	0	0		1	0,001	0	0,0	1	0,001	0	0,0	I
scrétariat d'État du Canada	14	77	8	t	98	0,27	71	0,25	77	8,84	97	2,42	87
crétariat canadien	I	0	0	0	1	0,001	0	0,0	l.	0,001	0	0'0	I
inté nationale et Bien-être cial	₹8	LI	98		101	L'89	97	٤,1٤	120	9,18	LZ	4,81	Ltl
(tôqmI) lanional (lmpôt)	78	33	6		LII	L'06	12	٤,9	66	1,27	98	6,72	179
evenu national (Douanes et	92	12	71	9	16	0,28	07	0,81	06	1,18	17	6,81	III
ches et Océans	96	77	8		811	2,26	01	8,7	104	٤,18	54	8,81	128
ffice national des transports	13	9	₹	I	61	2,97	ς	8,02	L1	8,07	L	2,62	74
ffice national de l'énergie	II	I	0		12	L'\$8	7	14,3	11	9,87	٤	21,4	t I
ulticulturalisme et Citoyenneté	01	3	8	7	13	5,82	01	2,54	81	£,87	ς	7,12	23
stice	8	6	₽		LI	0,18	Þ	0,61	12	1'LS	6	45,9	17
vestissement Canada	10	I	7	0	11	9,48	7	15,4	17	62,3	I	L'L	13
dustrie, Sciences et Technologie	154	33	52		L81	2,88	30	8,81	641	2,28	38	5,71	217
endarmerie royale du Canada onctionnaires)	0	I	0	0	1	0,001	0	0,0	0	0,0	Y	0,001	I
rêts	20	L	0		L7	t ['] 96	1	9,6	20	₽ 'I∠	8	9,82	87
nances	87	12	15	0	66	9,88	12	4,11	06	L'\$8	SI	14,3	201
ivironnement	132	32	30		t91	9,18	LE	4,81	162	9,08	36	4,91	107
nergie, Mines et Ressources	<i>L</i> 6	56	12		123	2,88	91	2,11	601	4,87	30	9,12	139
noloi et Immigration	104	74	97		971	7,08	35	£,9I	130	8,17	15	7,82	181
versification de l'économie de	77	I	†	I	73	1,28	S	6,71	97	6,26	7	1,7	87
sfense nationale pretionnaires)	\$9		SI		78	0,28	81	0,81	08	0,08	70	0,02	100
our suprême du Canada	I	0	0		1	100,0	0	0,0	I	0,001	0	0,0	I
our fédérale du Canada	L	0	0		L	0,001	0	0,0	7	0,001	0	0,0	L
our canadienne de l'impôt	0	7	0		7	0,001	0	0,0	0	0,0	7	100,0	7
procommation et	***	13	13	3	LS	1,87	91	21,9	LS	1,87	91	6,12	£L
onseil national de mmercialisation des produits ferme	I	0	0	0	1	0,001	0	0,0	1	0,001	0	0,0	I .
onseil du Trésor (Secrétariat)	LL	87	74	8	501	9,87	32	4,52	101	7,57	98	5.62	LEI
Bureau du Trésor (Bureau du Tr	52	ς	8	†	96	4,17	15	9,82	33	9'81	· 6	21,4	77
onseil de la radiodiffusion et s télécommunications nadiennes	61	7	3	7	21	8,08	S	2,61	77	9Ԡ8	7	· +'SI	97
ereini	-olgnA sənonq	Franco- phones		Franco-	.N	%	.N	%	.N	%	N.	%	IstoT

Réparrition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires du groupe de la direction selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Groupe de la direction, sexe et groupe linguistique

τ	0,0	0	0,001	7	0,08	I	0,02	I	0	I	0	I	rensetgnements relatifs aux matières dangereuses
		Mingenerous annesses sesses			-1-	************************		- and a citation participant month in a copy of	***		w.		Conseil de contrôle des
ε	0,0	0	0,001	ε	0,0	0	0,001	ε	0	0	0	3	Conseil d'examen du prix des médicaments
8	25,0	7	0,27	9	12,5	I	2,78	L	Ţ	0	Ī	9	Conseil canadien des relations du travail
401	4,88	36	9,59	89	9,02	77	⊅'6 <i>L</i>	82	II	II	87	LS	Communications
EI	8,0£	*	7,69	6	1,52	3	6,97	01	I	7	3	L	Commission nationale des libérations conditionnelles
7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	0,001	7	0	0	0	7	Commission mixte internationale
T	0,001	Ĭ	0,0	0	0,0	0	0,001	1	0	0	I	0	Commission du droit d'auteur
9	0,08	ε	0,02	ε	<i>L</i> '91	Į	£,£8	ς	0	Ţ	3	7	Commission des relations de travail dans la fonction publique
ts.	3,2,2	61	8,48	35	L'01	. 22	٤,92	32	8	14	11	17	Commission de la fonction publique
L	5,41	1	L'\$8	9	14,3	I	7,28	9	0	I	I	ς	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
S	0,0	0	0,001	ç	0,0	. 0	0,001	S	0	0	0	S	Commission canadienne des grains
8	2,75	ε	5,28	ç	25,0	7	0,27	9	I	I	7	7	Commission canadienne des droits de la personne
*	0,27	3	25,0	I	0,08	7	0,08	7		0	I	I	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
12	£,£8	01	7,81	7	7,81	7	£,£8	OI	I	I	6	Į	Commissariat aux langues officielles
1	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
01	0,04	. \$	0,08	9	0,02	7	0,08	8	I	I	3	ς	Centre canadien de gestion
EI	6,26	12	L'L	Ī	L'L	I	5,26	12	0	I	12	0	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
1	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Bureau du surintendant des institutions financières
5	0,09	ε	0,04	7	20,0	I	0,08	7	0	I	3	I	Bureau du directeur général des élections
53	6,81	01	1,18	£Þ	4,54	23	9,98	30	7	17	8	77	Bureau du Conseil privé
7	0,02) Total	0,02	I	0,02	I	0,02	I	0	I	I	0	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
LE	8,75	ÞĪ	2,29	23	1,25	13	6'†9	77	ς	8	6	SI	Bureau des relations fédérales-provinciales
*	0,27	3	25,0	I	0,001	*	0,0	0	-3	I	0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
*	0,0	0	0,001	7	25,0	I	0,27	3	0	1	0	3	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
6	1,11	I	6,88	8	1,11	I	6,88	8	Ĭ	0	0	8	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
L	9,82	7	4,17	ς	I'LS	†	6,24	3	I	3	I	7	Bibliothèque nationale du Canada
81	L'91	ε	6,58	12	2,22	Þ	8° <i>LL</i>	ÞΙ	I	3	7	12	Archives nationales du Canada
107	22,4	St	9° <i>LL</i>	951	6°21	98	1,28	591	t	32	ΙÞ	124	Approvisionnements et Services
33	18,2	9	8,18	LZ	12,1	Þ	6,78	67	7	7	t	52	Anciens combattants
651	2,91	18	2,08	128	5,41	23	2,28	981	3	70	87	801	Agriculture
81	L'91	ξ	£,£8	SI	9,8	I	<i>p</i> ' <i>p</i> 6	41	I	0	7	SI	Agence spatiale canadienne
Tr	0,22	6	0,87	32	€,7	3	L'76	38	I	7	8	30	Agence de promotion économique du Canada atlantique
SOI	2,98	88	8,59	<i>L</i> 9	1,71	81	6,28	L8	01	8	87	65	Agence canadienne de développement international
091	6,11	61	1,88	ItI	4,61	31	9,08	159	3	78	91	113	Affaires indiennes et du Nord canadien
684	22,3	86	L'LL	145	2,8	98	8,19	403	8	78	06	515	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	Franco-	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Ministère
	səuc	Francopho	səu	ondolgnA ————	S	Естте	Sa	шшоН	- sə	Femm	ıınes	поН	

LI

Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle

et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1992

	Total global	91L 6ST	p.17	648 89	9.82	595 277	223 598 a
	Anglais ou français	£67 L	L'19	3 580	5.25	ELO II	ELO II
	Français	697	0.2	13 047	0.86	13316	918 61
catégories	sislgnA	122 155	1.79	3 257	9.2	152 415	175 412
Toutes les	Bilingue	24 S75	9.98	tLS 7t	4.69	671 49	67T 49
	Total	6LZ SZ	2.97	LL8 L	8.52	99T EE	171 88
	Anglais ou français	1 388	5.02	1981	5.64	6tL Z	6tL7
	Français	LL	6°I	268 €	1.86	7L6 E	\$46 E
	sislgnA	22 238	7.86	956	9.1	75 284	75 294
Exploitation	Bilingue	StS	20.5	2118	S.67	5 993	7 993
	Total	ppe Ip	2.99	168 02	3.55	SLI 79	061 79
	Anglais ou français	2 203	9.49	1 209	4.25	3412	3412
	Français	114	2.4	t69 t	9.76	808 7	808 7
listratinimba	sislgnA	32 822	2.96	167 1	8.£	34 113	34 113
Soutien	Bilingue	195 p	25.3	966 71	T.AT	E6E LI	£6£ LI
	Total	619 07	5.87	07LS	7.12	688 97	ESE 97
	Anglais ou français	†16	£.97	539	1.02	1153	ESIT
	Français	18	0.5	1014	0.76	S+0 I	S#0 T
	sisignA	Stt LI	L'. L6	418	2.3	E98 LI	£98 LT
Technique	Bilingue	8£L I	3.05	3 620	7.69	889 S	889 S
	Total	06t 6t	7.89	72 560	5.15	0S0 7L	72 064
	Anglais ou français	608 I	6.TT	†IS	22.1	2 3 2 3	2 323
extérieur	Français	LE 31	E.I	7187	L'86	5 849	6487
et service	sisignA	LLISE	9.76	7.18	4.2	6to 9E	6₺0 9€
Administration	Bilingue	11 229	4.85	18014	9.19	29 243	29 243
	Total	16 790	0.77	ISLS	23.0	T#0 SZ	LL0 S7
	sisənsti no sisignA	848	0.48	791	0.91	1 010	010 I
	Français	01	9.I	623	4.86	633	633
professionnelle	sisIgnA	13 727	6.79	300	2.1	14 027	14 027
Scientifique et	Billingue	4 551	1.84	6ts t	6.12	0448	0448
	IstoT	691 €	0.77	876	0.52	LIIÞ	LIIt
	Anglais ou français	328	Z.87	06	21.5	814	817
	Français	0	0.0	ς	0.001	ς	9
de la direction	sislgnA	545	8.79	15	2.2	LSS	LSS
Groupe	Bilingue	2272	Z.ET	833	8'97	3 105	SOLE
Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	N.	%	'N	%	franco- sənonq	IstoT
		fqolgnA	oues	francop	səuot	-olgnA sənohq iə	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorte professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

Les pourcentages retatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Groupe

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1992

SETVICE

Administration

19

Scientifique

Catégorie professionnelle

[610]	LIIt	8'I	- LL0 S7	7'11	72 064	32,2	56 353	8,11	061 79	8'L7	141 88	8'71	223 598
tranger	957	6,81	79	9'₺	\$89	L'05	73	L'I	312	1,52	6	L'0	ISE I
Territoires du Nord-Ouest	L	۲,0	66	6'6	LLI	6,81	115	2,55	607	22,3	138	L'+I	986
лкоп	9	L'0	981	8,12	071	6,61	991	t'6I	181	6,12	139	٤'91	128
Colombie-Britannique	LEI	L'0	5 046	8'6	70LS	2,72	3 100	8,41	69t S	0,62	\$25¢	21,5	L66 07
УГреца	101	8,0	₱85 I	L'II	009 €	5,65	5 000 T	8'11	3 452	7,25	2 766	4,02	76S EI
увгкатсремви	OS	8,0	78 <i>L</i>	13,2	I 632	5,72	8LL	1,51	1 254	L'S7	8\$1 I	5,61	S76 S
sdorinsly	₹8	6,0	1 013	2,01	699 Z	9,72	1322	0,41	3 263	7,55	1 275	13,2	699 6
Ontario (sauf RCN)	202	5,0	6417	0,11	15 368	32,5	96€	10'4	11 132	٤٬67	780 9	0'91	6E0 8E
Ontario (RCN)	2 053	۲,٤	9608	8,41	986 61	7,85	2 2 2 8	1,01	15 829	6,82	1667	5,2	S18 #S
Śnępec (KCM)	12 4	6,5	0781	1,01	1506	0'67	196	2,2	2123	L'L7	169	L'E	89t ST
Suébec (sauf RCN)	061	9'0	₹61 E	10,4	L79 6	31,5	ISS E	9,11	SSt 8	9,72	0755	1,81	765 0€
Vouveau-Brunswick	<i>L</i> 9	6'0	IIS	6'9	2 027	£,72	LSO I	7,41	2 228	30,0	775 I	8,02	tEt L
Vouvelle-Écosse	48	7,0	190 1	0,8	2 424	18,2	2 000	0,21	3 021	72,7	7115	7,25	13 312
le-du-Prince-Édouard	LZ	⊅ , I	SII	0,8	733	5,85	797	7,51	tLS.	30,0	201	5,01	Þ16 I
Terre-Neuve	33	9'0	787	0,2	1 5 7 1	2,22	1 789	72,7	1415	6'77	1011	7,42	649 9
Lieu de travail	.N	%	.N	%	.N	%	'N	%	.N	%	'N	%	Total
	de la dire	HOILO	protession		extêrio	mo	Десриге	anh	gaminish		Exploita		

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Groupe de la direction, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi Répartition, en nombre et pourcentage, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, au sein du groupe de la direction, selon le niveau, 1991^a et 1992

1661

4111

STE 7

888

684

TEZ

b6

Effectif

b'7

6'7

6'I

Z' I

Le

L

9

de minorités

Membres des groupes

Personnes

Soutien

70	3		0.0		00	9	V L	fur.	, , , , ,	40	2 00	10	LLL	Ç Li	75 A.I.
							766 I								
4313	0'7	L8	0'7	58	0'1	St	1'91	969	6,58	∠19 €	2,52	000 I	8'94	3 313	Total
EÞ9 T	0,2	33	1,2	32	2,1	07	٤,91	LIE	L'08	1326	9,52	188	t'9L	1526	MS
700 T	1,5	18	9'7	97	S'I	SI	S'LI	SLI	2,28	L78	22,3	223	L'LL	6LL	EX-1
878	9'1	1.1	9'1	ÞΙ	۷'0	9	14,2	172	8,28	ESL	1,22	220	6°7L	859	EX-2
7.15	1,1	S	_	-	_		٤,8	.68	L'16	433	L'61	٤6	٤,08	6LE	EX-3
734	_	entippen	_	ranses	_	(reneral	<i>t</i> 'SI	98	9'78	861	8,42	85	Z,2T	941	EX-4
†8	_	-	0,0	0	0,0	0	8'7	Þ	7,26	08	9,22	61	t'LL	\$9	EX-2c
əirogətsə	%	'N	%	.N	%	'N	%	'N	%	N.	%	'N	%	.N	Niveau
figiot filab	qS	visible	qsəə	handicap	qsəuc	Autochto	S	Lemme	sət	шшоН	səuoy	Francop	səuo	nqoignA 	

.6	8'1	£L	I'I	97	I'LI	904	6'78	3411	23,0	846	0'LL	691 €	Total
) <i>L</i>	1,2	IS	S, I	LE	7 '61	897	9,08	Lt6 I	23,0	SSS	0,77	098 I	EX-1
1.	S'I	EI	L'0	9	t'91	9†1	9,58	742	1,42	214	6'SL	† 19	EX-2
)	_			- manual - m	10,2	05	8'68	436	9,61	96	p'08	565	FX-3

961

8'48

9'76

^a Les données du tableau de 1991 portent sur la catégorie de la gestion, par groupe et niveau.
^b Voir Lexique, p. 77, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.
^c Comprend des cadres de direction désignés GX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

8'97

5'77

79

691

FX-4

-C-VI

Nota: — Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes de minorités visibles sont tirées du Fichier central sur les groupes désignées du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux lotaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

Technique

Catégorie professionnelle

Exploitation

Total

Administratif

Soutien

ISE I	1.62	323	6°EL	866	6	0,0	0	0,001	6	312	9,68	981	4,04	176	23	6,4	I	L'56	77
986	6,88	798	1,16	272	138	0,8	11	0,26	127	507	L'S6	200	€,4	6	116	5,41	54	2,28	997
Þ\$8	0,88	S67	45,0	658	681	42,4	65	9'15	08	181	I't6	941	6,8	II	991	1,12	35	6,87	131
L66 07	9,24	Lt6 8	t'LS	12 050	\$25¢	9,11	224	t'88	000 t	69t S	2,88	4 823	8,11	949	3 100	0,81	403	0,78	L69 Z
13 592	7,94	9 575	8,52	1317	9917	7,02	ZLS	€,67	7617	3 422	t'16	3124	9,8	867	600 Z	16,3	328	7,58	189 1
S76 S	8'97	7LL 7	2,52	151 8	1158	0,81	500	0,28	676	1 224	t°46	1 438	9,8	98	8LL	9'51	121	4,48	LS9
699 6	6.74	169 7	1,22	860 8	1 275	1,21	700	84,3	540 I	3 263	2,28	1872	8,41	487	1322	14,2	192	8,28	1 163
38 039	6°Lt	18 207	1,22	19 832	780 9	6'91	1 027	1,58	SS0 S	11 132	L'+8	LZ4 6	15,3	S07 I	096 €	2,51	988	2,88	3 424
24815	1'67	116 97	6,08	₹06 LZ	1667	5,21	E97	5,48	2 528	15 829	I'LL	12 201	6,22	3 628	5 528	32,3	E87 I	L'L9	3745
89t 8I	0.22	865 6	0,84	0488	169	7,02	143	€,67	848	2 123	S'LL	696 €	22,5	751 I	t96	32,5	313	2,78	159
30 € 55	6'77	977 81	1'55	978 91	0755	12,8	807	2,78	4 832	8 455	6,48	0817	1,21	1 275	3 221	8,81	687	2,88	3 062
tet L	8.24	3 185	2,72	677 t	1 24¢	٤,9	ttl	L'06	1 400	2 228	6,88	1861	1,11	747	LSO I	1,6	96	6,06	196
13 312	32,6	7484	t'L9	0468	4712	7'9	301	9,56	IItt	3 021	0,78	879 7	0,81	393	2 000	6'6	L61	2,06	I 803
†16 I	0,02	LS6	0,02	L\$6	107	S't	6	5,26	761	7LS	8,68	867	13,2	94	797	0,12	SS	0,97	207
6L9 S	32,1	I 823	6'19	988€	101	9°t	19	t'\$6	1337	1415	9,28	L91 I	p,71	245	1 289	L'9	L8	6,89	1 202
Total Isdolg	% sa	Femme N.	% sə	.N	LatoT	% Se	Femme N.	% sa	HommoH N.	Total	% sə	Femm. N.	% sə	Homm N.	IstoT		Femme N.		HommoH .N

865 EZZ 6'SP ZE9 ZOI I'PS 6ZO IZI ILI EE P'EI PEPP 9'98 LEL 8Z 061 Z9 E'E8 608 IS L'91 18E 01 ESE 9Z 8'LI 189 P Z'Z8 ZL9 IZ

Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe

sexe, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le

Catégorie professionnelle

8'97	OSL EE	Z'ES	\$1£.8£	LLO ST	6,72	L86 9	1'7L	060 SI	LIIT	I'ZI	904	6,28	3411	Total
20,3	139	L'6L	945	79	٤,11	L	L'88	55	526	8'L	70	2,26	236	Extérieur du Canada
S'Lt	1/8	5,28	86	€6	L'\$7	23	5,27	04	L	0,0	0	0,001	L	Territoires du Nord-Ouest
L'+S	86	٤,24	LL	981	t'0L	131	9,62	SS	9	L'91	I	6,58	ς	Дпкоп
€,74	L69 Z	L'75	₹00 €	640 7	23,5	181	5°9L	89\$ I	LEI	10,2	τI	8'68	123	Colombie-Britannique
9'67	184 I	t'05	1816	785 I	1,42	382	6°SL	1 202	201	10,3	H	L'68	96	АГЬепа
8'77	131	7,22	106	78 <i>L</i>	7,45	172	٤,23	IIS	09	0'9	٤	0'76	Lt	Saskatchewan
6'87	ELI I	1'95	96† I	1013	2,72	917	8,27	LEL	<i>t</i> 8	5'6	8	5'06	94	Manitoba
0'67	٤90 9	0,12	9 302	641 t	0,62	980 I	0,47	€60 €	502	0'61	36	0,18	991	Ontario (sauf RCN)
6'14	045 6	1,22	968 01	960 8	7,62	2 378	9'04	8172	2 0 2 3	6'81	389	1,18	799 I	Ontario (RCN)
I'6t	E t t t	6,02	809 7	078 I	L'67	222	٤,07	1312	724	7,12	LSI	٤'82	L95	Québec (RCN)
6'77	4 326	1,22	108 2	761 E	2,15	900 I	£,88	2 188	061	L'DI	87	€,28	791	Québec (sauf RCN)
42,2	958	8,72	ILII	IIIS	2,02	103	8'64	807	L9	S'L	ς	5,26	79	Nouveau-Brunswick
6,14	1001	L'85	I 423	190 1	6'61	211	1,08	058	L8 .	9'7	Þ	<i>p</i> '\$6	83	Nouvelle-Écosse
L'67	798	٤,05	698	SII	7,52	67	8'12	98	LZ	p'L	7	9'76	52	Île-du-Prince-Édouard
36,2	9St	8,59	\$08	787	0,71	87	0,58	734	33	0,5	I	0'76	32	Terre-Neuve
% se	Femme N.	% Si	Homme N.	Total	% Si	Естте И.	% Se	Hommo N.	Total	% S:	Ретте И.	% sə	mmoH .N	Lieu de travail
	et service extérieur				(19	3			ио		əp		
	\$50 \$50 \$50 \$50 \$50 \$50 \$50 \$50 \$50 \$50	et service externice externice externice externing Name 139 20,3 24,7 2 20,3 24,7 2 20,4 20,4	## SemmaH SemmaH	et service extérieur Pennines N. S.	Hommes Hearrice extérieur Hommes Homm	Hommes Hemmes He	19 19 19 19 19 19 19 19	19 19 19 19 19 19 19 19	Sammer Fearming Fearming	Hommes Hemmes Hommes Ho	SammaH S	Politicition Politicity P	safferention	Second S

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

ladolg lato	791 06	308 0€	ÞSS 69	33 044	121 029	I'ts	102 632	6'St	914 651	p'IL	678 69	9'87	865 £77
IstoT	596 17	6SL 9	3314	8111	78 737	9'98	かとか か・・・	p,EI	6LZ SZ	Z'9L	LL8 L	8,52	33 171
Services hospitaliers (HS)	971	94€	715	797	767	6,24	6LS	1,42	£9Þ	2,54	809	8,98	140 I
Services divers (GS)	9∠9 €	I 445	666 I	168	8118	2,89	7 3 3 6 0	8,15	SL9 S	9'51	1833	74,4	809 L
Services d'imprimerie (PR)	210	373	113	233	583	8,29	9₹€	37,2	323	8'78	909	7,20	676
Services correctionnels (CX)	2 390	1 456	463	971	3 825	9,28	119	14,4	2 883	L'+9	1 272	5,25	99t t
Réparation de navires (SR)	7 786	97	15	0	2315	L'86	18	£'I	2 320	6'86	52	1,1	7 346
Pompiers (FR)	1001	130	77	7	1122	0,86	54	0,2	I 043	8,88	132	2,11	9/I I
Manoeuvres et hommes de métier (GL)	187 6	7 500	172	09	786 II	€,76	331	7,2	257 9	2,97	7 260	8,02	12 315
Gardiens de phare (LI)	148	I	7	0	6 t I	L'86	7	٤,1	120	٤'66	I	L'0	ISI
Équipage de navires (SC)	1 225	760	₹\$	77	1812	0,96	94	0,4	909 1	1,28	787	6'71	888 I
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	I 052	722	12	7	1 307	6,86	ÞΙ	I, I	†90 I	2,08	LSZ	2,91	1321
noitatioldx					10								
IstoT	668 9	3 480	Sto te	ISE LI	188 01	L'91	608 IS	£,£8	tt 3tt	£'99	168 02	S'EE	061 79
Traitements des données (DA)	227	907	876	595	SEL	6,25	1315	1,48	SLt I	7,27	695	8,72	7 050
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	88	67	6 123	4318	TEI	٤,1	977 01	L'86	6211	L'85	L9E \$	£,14_	10 583
Mécanographie (OE)	<i>⊅L</i>	L7	SL	75	101	€'9₺	LII	L'ES	6 † I	٤,89	69	7,15	817
Communications (CM)	747	89	101	91	310	9,27	LII	t'L7	343	٤,08	78	4.61	457
Commis aux écritures et règlements (CR)	896 €	3 130	27 198	17 612	860 6	9,81	₹18 6€	4,18	991 66	8,78	7\$L \$1	32,28	716 8Þ
outien administratif													
Total	6PI LI	PISP	3 470	907 I	719 17	2,28	189 Þ	8'LT	619 07	€,87	2 720	7,12	26 353
Techniciens divers (GT)	1 90¢	S67	534	180	2 401	I'LL	SIL	6,22	2 438	٤'87	SL9	7,12	3116
Soutien technologique et scientifique (DG)	₹6L ₹	1 182	1 164	167	086 \$	4,08	9St I	9,91	856 5	2,08	1 473	8,91	9Et L
Soutien des sciences sociales (SI)	LZL	698	£16	202	960 I	9,54	8171	7'95	0t9 I	6,29	178	7,45	\$15 Z
Soutien de l'enseignement (EU)	7	7	8	0	†	5,55	8	L'99	01	٤,٤8	7	7,81	71
Radiotélégraphie (RO)	946	180	128	77	9511	2,88	OSI	2,11	1 104	5,48	707	2,21	90E I
Photographie (PY)	77	71	L	†	89	1,28	11	6'71	67	2,99	52	8,55	ヤム
Officiers de navire (SO)	S†6	193	I t	13	1 138	5,26	ÞS	5'7	986	L'78	907	٤,71	761 I
(OA) ənnəriən netitaliyə (OA)	ヤムヤ	66	28	8	₹LS	1,49	98	6,2	205	4,28	L01	9'11	019
Inspection technique (TI)	980 I	198	09	13	Ltt I	2,29	23	8,4	9†1 I	t'SL	7LE	24,6	1 250
Inspection des produits primaires (PI)	£65 I	228	249	SL	2 121	L'98	324	13,3	I 842	5,27	£09	T,42	S
Électronique (EL)	2 101	\$19	53	LI	2716	5,76	0L	2,5	2154	E'LL	632	7,22	984 7
Dessin et illustration (DD)	149	951	184	25	\$08	E'LL	736	7,22	158	0,08	807	0,02	ItO I
Contrôle de la circulation aérienne (IA)	1 858	313	101	57	1712	7,46	130	9,2	656 1	1,28	342	6,41	106 2
echnique													
atégorie et groupe rofessionnels	-olgnA sənodq	Franco- phones		Franco-	'N	%	.N	%	.N	%	.N	%	IstoT
outload to diagonate													

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

groupe linguistique, 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le

₱90 7 <i>L</i>	E,IE	095 77	L'89	06t 6t	8'97	0SL EE	2,52	38 314	11 252	22 488	80£ II	Z00 LZ	Total
£16	0,28	944	0,21	LEI	0,72	250	0,54	268	877	7 <i>L</i>	328	59	Traduction (TR)
681	32,8	79	7,78	LZI	L'87	76	5,12	46	33	65	67	89	Stagnaires en gestion (MM)
S	0,04	7	0,09	٤	0,08	7	20,0	I	I	ε	I	0	Stagraires en administration (AT)
12 379	38,5	L68 S	5,19	8776	6,98	127.8	1,54	809 9	3 728	066 Þ	5 1 69	8877	Services administratifs (AS)
0911	8,52	9/2	7,97	₹88	8,52	972	7,97	₹88	89	817	218	999	Service extérieur (FS)
S89 T	L'LE	ÞE9	62,3	Lto I	6,88	866	l'It	769	575	919	197	154	Service d'information (IS)
I 721	30,2	615	8'69	1 202	8,14	614	2,82	Z00 I	112	805	308	† 69	(4W)
		,											Programmes de bien-être social
533	32,5	ELI	5,76	390	4,65	210	9,09	323	62	131	7 6	575	Organisation et méthodes (OM)
3 348	5,04	1 32¢	5,62	1 663	2,59	2117	8,88	1231	458	1 283	220	017	Gestion du personnel (PE)
677 9	28,3	1 762	<i>L</i> '1 <i>L</i>	597 7	4,62	749 [9,57	L85 Þ	015	1 132	1 252	3 333	Gestion des systèmes informatiques (CS)
2 799	7,05	098	€,69	686 I	2,75	0¢0 I	8,28	65L I	321	617	688	I 220	Gestion des finances (FI)
2 283	22,5	513	S'LL	1 770	1,25	272	6,47	IILI	LEI	435	975	1 335	Соттегсе (СО)
91E EE	8,62	096 8	2,57	24413	た 、とな	15 832	9,28	tts LI	161 7	11 638	69L Þ	12 775	səmmsıgorq səb noitstrainimA (Mq)
t6t 7	0,15	7 <i>LL</i>	0'69	1 722	9'07	1 012	4,62	1 482	328	789	ttt	1 038	Achat et approvisionnement (PG)
													Administration et service extérieur
LLO ST	23,0	ISLS	0'LL	19 290	6°L7	L86 9	I'ZL	060 81	948 T	801 S	3875	14 182	IstoT
858 4	9,02	1 003	t'6L	3 855	1,12	I 025	6,87	3 833	500	918	76L	€€0 €	Vérification (AU)
SL	0,02	15	0,08	- 09	7,48	97	6,29	67	7	77	11	38	Service social (SW)
095	9,42	138	t'SL	422	4,8	LÞ	9,19	213	81	67	120	565	Service scientifique de la défense
687 I	L'91	215	6,88	1 072	9,22	167	t'LL	866	02	122	StI	128	Sciences physiques (PC)
645 I	8,42	384	2,27	1164	<i>T</i> ,78	69E I	12,3	061	330	1 028	75	136	Sciences infirmières (NU)
SSI	9,02	32	4,67	123	4,8	EI	9,19	142	7	H	30	112	Sciences forestières (FO)
98	L'It	SI	5,85	17	0,001	98	0,0	0	51	7.7	0	0	Sciences domestiques (HE)
1 228	8'71	181	2,28	9t0 I	7,82	352	5,17	948	88	767	123	757	Sciences biologiques (BI)
809	7,45	120	€,27	854	7,28	66 I	٤,73	60t	LS	145	66	316	Réglementation scientifique (SG)
2 163	13,0	182	0,78	1 882	9'6	802	t'06	SS6 I	IS	LSI	230	I 725	Recherche scientifique (SE)
LLT	7,22	89	€,77	214	0,25	L6	0,29	081	81	6 <i>L</i>	57	135	Recherche historique (HR)
691	4,15	53	9,89	911	2,85	\$9	2,13	104	74	It	67	SL	Psychologie (PS)
It	€'9₺	61	7,52	77	6,54	81	1,98	23	10	8	66	ÞΙ	Pharmacie (PH)
865	24,2	145	8,2 <i>T</i>	453	4,11	89	9,88	530	18	0\$	127	£0t	(TM) sigolorosisM
£65	30,0	871	0,07	415	1,02	611	6'64	tLt	Lt	7.2	131	343	Médecine vétérinaire (VM)
872	22,3	79	L'LL	917	2,12	65	8,87	617	9	53	95	163	Médecine (MD)
ISZ	6,15	08	1,88	171	1,55	83	6,69	891	30	53	0\$	811	Mathémathiques (MA)
7 666	9'61	185	4,08	2 388	4,7	221	9,26	2778	7.2	841	60\$	2 240	Génie et arpentage (EN)
LE	32,4	21	9,78	72	6,19	34	1,8	3	12	77	0	3	Ergothérapie et physiothérapie (OP)
216	0,78	08	0,69	136	0,8	EI	0,49	203	9	L	₹L	129	Enseignement universitaire (UT)
1381	8,84	659	2,12	769	t'6t	899	9,08	889	343	325	316	198	Enseignement (ED)
2 820	1,42	849	6°SL	2 141	2,62	158	2,07	686 I	061	149	881	1 500	Économie, sociologie et statistique (ES)
1 300	5,62	384	2,07	916	6,04	232	1,92	89L	163	698	221	L75	(AJ) iiotd
06t	6'91	83	1,88	L07	9,72	132	p,27	325	77	113	19	767	Chimie (CH)
905	8,22	SII	Z, TT	390	L'IL	898	28,3	143	89	767	Lt	96	Bibliothéconomie (LS)
tI	1,7	I	6,26	EI	0,0	0	0,001	ÞΙ	0	0	I	13	Art dentaire (DE)
318	23,0	EL 13	0,77	245	0,71	₹\$	0,£8	797	τl	07	65	202	Architecture et urbanisme (AR)
567	1,52	89	6,97	227	24,1	17	6°SL	224	61	52	67	SLI	(DA) striculture (AG)
£	0,001	ε	0,0	0	0,0	0	0,001	ε	0	0	3	0	Actuariat (AC)
											011	000 =	Scientifique et professionnelle
LIIt	23,0	876	0,77	691 €	I'ZI	904	6'78	3411	SLI	TES	ELL	7 638	Total
LIIT	23,0	846	0,77	691 €	1,71	907	6,28	3411	175	531	773	5 638	Professionnels Groupe de la direction (EX)
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco-	-olgnA sənonq	Franco-	-olgnA sənodq	Catégorie et groupe professionnels
	səuc	Егапсорьс	səu	Anglophon	S9	Lemme	Se	нот	sət	Ест	səw	шоН	

Total global

· Période déterminée

			207	0,0	CLI	110	UCU I	0 07	0001	8 L9	98Y	333	002 I
• Saisonnier	74		97		30	7,84	35	9'15	05	9'08	71	t'6I	79
Durée indéterminée	213	111	t 674	56E I	330	S'L	690 t	5,26	7.887	9,29	1212	4,48	66E †
Temps partiel												-	
Total	865 68	668 06	651 99	31 300	150 166	7,88	767 465	8'77	LSL SSI	911	68 19	₽'87	169 417
Période déterminée	805 9	988 I	8 252	3 825	L07 8	0,14	12 120	0,62	094 71	0,27	IDLS	0,82	70 SZ7
Saisonnier	686	L81	968	101	1127	t'69	L67	9,05	1 332	£,28	887	L'. L I	1 624
Durée indéterminée	82 151	994 87	IIS LS	77 344	599 011	9,98	SL8 †8	4,54	799 681	p'I/	018 55	9,82	078 S6I
Temps plein												-	012201
Toutes les catégories													
Total	596 TZ	6SL 9	3314	SILL	787 82	9'98	\$5\$ \$	p'EI	6L7 S7	7'94	LL8 L	8,52	141 88
Total	86	IL	LtI	ttl	t91	0,88	167	0,46	240	7,22	212	E, 74	SSV
Période déterminée	87	07	79	97	88	6'77	801	1,22	011	1,98	98	6,84	961
• Saisonnier	ς	I	9	ε 3	9	0,04	6	0,09	II	£,£7	*	7.92	SI
 Durée indéterminée 	07	30	64	\$6	04	L'87	t/II.	£,17	611	8,84	125	2,12	744
Temps partiel					antista la		atani di di di di dalah		- Yh harana	0 01		013	PPC
Total	71 815	889 9	19T E	\$ 16	28 273	€,78	4 143	12,7	52 039	9'94	799 L	73,4	91478
 Période déterminée 	7 2 2 5 2 5 2 5 2	t0t	\$SE		899 7	5,88	SIT	2,51	9197	6,48	S9t	1,21	3 083
• Saisonnier	t9S	ÞΙΙ	99	15	649	L'68	84	٤,01	069	€,€8	156	L'9I	LSL
• Durée indéterminée	9t0 6I	0/19	Lt/ Z	106	72 226	p'_/8	3 650	12,6	£6L 17	S'SL	1404	24,5	948 87
Temps plein							V22 V	, , ,	COLE	3 32	LLW L	3 7 0	760 06
noitation													
Total	668 9	3 480	Stt tE	ISE LT	186 01	L'91	608 IS	6,58	41 34¢	£'99	168 02	3,55	061 79
Total	<i>L</i> 91	99	978 I	596	233	L'L	2182	£,26	2013	1'99	1031	6,88	St0 8
Période déterminée	911	St	430	700	191	20,3	169	L'6L	975	0,69	245	0,15	764
• Saisonnier	0	I	71	7	I	L'9	ÞΙ	٤,٤9	15	0,08	3.0	0,02	SI
• Durée indéterminée	IS	50	t0t I	£9L	14	3,5	2917	8'96	SST I	0,28	287	0,25	2 238
Temps partiel										0.27	000	0.20	0000
Total	6 732	3414	32 599	16 386	10 148	7,71	L66 8t	8,28	188 68	5,66	008 61	33.5	StI 65
 Période déterminée 	SLSI	L09	678 5	L68 Z	7817	0,02	8 752	0,08	424 T	6.79	₹05 €	32.1	986 0I
• Saisonnier	78	6	539	23	16	8,52	767	2,97	321	8, £8	79	2,01	585
 Durée indéterminée 	SLO S	867 2	115 97	13 436	EL8 L	5,81	39 953	2,58	31 586	1,99	16 234	6,88	978 44
Temps plein							020 00	3 00	702 10		70071	0 2 2	300 LV
Soutien administratif													
t modalité d'emploi	byoues	byouce	byoues	byoues	.N.	%	.N	%	.N.	%	.N.	%	Total
Satégorie professionnelle	-olgnA	Franco-	-olgnA	Franco-				,,,	14	10	14	10	1 - you
	-												
	шоН	səm	Еешп	San	шоН	səu	Femme	S	Anglopho	səu	Francopho	\$2116	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

791 06

199

12E

précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

308 08

997

143

121 029

830

014

9'87

в 865 £77

046 \$

60S I

678 E9

2 010

PIL

٤,69

8'19

914 651

656 €

1 055

6'SÞ

1,68

6'89

107 632

0115

6E0 I

T'bS

6'81

1,15

33 044

343

VSS 69

36€ €

\$69

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

119 721	p'17	646 ÞE	9'71	895 76	1,95	te 154	6,59	∠8ħ I8	60S †I	L6S IE	074 02	146 09	IstoT
T 463	6,08	79 <i>L</i>	1,69	107.1	5,28	2 031	5,71	432	653	868 1	176	303	Total
815	L'67	tSI.	€,07	798	S'LS	867	5,24	220	96	707	85	791	Période déterminée
32	9'51	ς	t't8	77	1,82	6	6'14	23	I	8	t	61	• Saisonnier
£16 I	5,15	603	5,89	1310	1'06	1724	6'6	681	989	1 188	<i>L</i> 9	122	Durée indéterminée
						3.7.			702	0011			Temps partiel
175 148	₽°LZ	34 217	15,6	L98 06	35,2	£60 tt	8'19	\$50 18	928 81	661 0€	146 02	899 09	Toppe periol
787 9	27,3	L9L 1	L'7L	669 t	£'\$\$	2 938	L'+S	3544	968	2 035	178	7 997	Période déterminée
181	7,02	100	€'6∠	₹8€	2,92	177	8,57	LSE	98	16	120	267	• Saisonnier
781 811	p,72	32 350	9,27	18L 58	7,45	870 17	6,23	tSI LL	12 944	28 073	907 61	IIL LS	Durée indéterminée
								, , , , , , ,	77001	000 00	201 01	1166	Temps plein
													Total (catégories d'agents)
56 353	21,7	07LS	£ 8L	619 07	8°41	189 t	7,28	719 17	907 I	3470	bIS b	6ÞI LI	Total
L97	L'LZ	⊅ L	5,27	193	0'94	503	24,0	19	SS	871	61	St	Total
86	2,45	78	6,29	79	1,52	75	6'97	97	81	34	91	30	Période déterminée
S	0,02	I	0,08	*	0,08	b	0,02	I	I	8	0	I	Saisonnier Páriodo dáterminée
191	8,52	68	7,97	152	9'68	LTI	10,4	LI	98	III	ε	νī	Durée indéterminée
							, , ,			111		V I.	Temps partiel
980 97	21,7	9t9 S	£'8L	50 456	17,2	8477	8,28	21 608	1911	3 322	S67 7	17 104	Torans partial
8Et T	20,5	767	5,67	1 135	8,04	78Z	2,62	128	131	ISt	191	t89	Période déterminée
393	1,81	I.L	6,18	322	8,71	0 <i>L</i>	2,28	323	LI	23	⊅S	697	Saisonnier Période déterminée
24 255	8,12	5 283	2,87	696 81	8,21	128 €	2,48	20 434	E00 I	2818	4 280	15191	Durée indéterminée
22010	010	. 000 2	0 02	020.01	0 31	160 6	CVO	10100	1 003	0100	0867	15191	Temps plein
													Technique
₹90 ZL	E'IE	095 77	L'89	06t 6t	8'97	0SL EE	2,52	38 314	11 727	22 488	80£ II	Z00 LZ	
\$19 I	7,28	878	£,73	980 1	L'78	1 334	E,71	087	684	568	68	161	Total
729	2,82	£L	2,17	183	9,12	132	4,84	124	051	76			Total
LZ	8,41	7	2,28	73	2,81	S	2,18	77	0	S	33	16	Saisonnier Période déterminée
IEE I	6,55	ISt	1,88	088	6,68	791 I	1,01	134	668	864	75	78	Durée indéterminée Saisonnier
100 1	0 00	h of T		008		2011	101	101	300	80L	- 65		Temps partiel
0St 04	31,3	22 032	L'89	t0t 8t	0'97	32 416	0'75	\$8 034	10-813	21 293	617 11	118 97	Total
149 E	5,62	1 073	S,07	7 2 2 2 4	L'Lt	9£L I	52,3	\$06 1	095	7/1 I	213	06E I	Période déterminée
18	32,1	LZ	6,76	LS	5,29	SS	5,45	67	81	LE	6	1 300	Saisonnier Période déterminée
SZL 99	4,15	20 932	9'89	£87 24	6'57	30 625	1,42	36 100	10 235	285 02	L69 01	72 401	Durée indéterminée
2000	7 10	00000	7 67	(FOF 34	031	262 06	1 1 2	001 20	366 01	20 363	209 01	10150	Temps plein
													extérieur Temps plein
													Administration et service
LL0 S7	0,62	ISLS	0'11	067 61	6°L7	L86 9	1771	060 8I	9/8 I	801 9	378 E	14 187	Total
285	S'L7	091	2,27	422	6Ԡ8	<i>t6t</i>	I'SI	88	139	322	12	L9	Total
†9T	7,82	Lt	E'11	LII	5'69	PII	30,5	90	38	94	6	ΙÞ	Période déterminée
814	0,72	EII	0,57	302	6'06	380	1'6	88	101	627	17	97	Durée indéterminée
													Temps partiel
S6t t7	55,9	165 5	I'LL	898 81	5,62	E6t 9	S'EL	18 002	LELI	ESLT	3 824	14112	Total
1384	9,82	968	4,17	L86	かかか	119	9,88	OLL	202	60t	161	878	Période déterminée
L	9,82	7	t'1 <i>L</i>	ς	9,82	7 .	p'1/	S	I	I	I	†	Saisonnier
73 104	22,5	£61 S	S'LL	9L8 LT	757	LL8 S	9'74	17 227	1531	E † E †	3 995	13 233	Durée indéterminée
-													Temps plein
													Scientifique et professionnelle
LIIt	0,52	876	0'44	691 €	I'LI	904	6'78	3411	SLT	TES	ELL	7 638	Total
61	9,15	9	t'89	EI	٤,٤	I	L'+6	81	0	I	9	71	Période déterminée
860 t	23,0	746	0,77	3126	2,71	SOL	8,28	3 393	SLI	055	L9L	5 626	Durée indéterminée
													Temps plein
													Groupe de la direction
Total	%	.N	%	.N	%	.N	%	'N	byoues	byoues	byoues	byoucs	et modalité d'emploi
									Franco-	-olgnA	Franco-	-olgnA	Catégorie professionnelle
	Səu	Francopho	Sano	Angloph	S	Есшше	Se	Ношш	səw	Femi	mes	шоН	

1992 (dollars courants)

	sət	Erancophon	S9	Anglophone		Lemmes	5	Ноттея	SG	Естте	səm	ишоН
					(sints)	iollars const	1992 (9					
865 £77	9'87	678 89	Þ'TL	914 6SI	6'57	102 632	1'59	121 029	33 044	† \$\$ 69	308 05	791 06
28 121	9,82	660 8	t'IL	20 024	1,59	LSL LT	6'98	198 01	007 8	12 043	5 339	1108
0ts 56I	9'87	018 55	⊅'T∠	799 681	* '£ *	SL8 †8	9'95	599 011	27 344	TTS LS	991 87	121 28
4 228	2,02	158	8,97	3 3 9 2	13,4	899	9,88	099 ε	139	LZt	717	2 938
1 10¢	6'41	L61	1,28	\$06	9,11	128	4,88	946	15	L6	991	808
\$19 S	7,02	LSII	€'6∠	6Et t	13,2	747	8,88	7L8 7	180	795	LL6	778 E
164.9	6,12	06† I	1,87	108 8	I'SI	1 027	6,48	₱9L S	197	99 <i>L</i>	1 229	\$554
11/29	6,82	Lt/L I	I'tL	766 ⊅	0,12	9171	0,67	2 325	432	786	1312	800 Þ
987 01	£,72	7 804	L'7L	087 L	2,02	2073	8'64	8213	91/9	LZt I	2 158	6 053
11 145	9,72	3 080	4,2T	1908	9,72	€40 €	₽,2T	690 8	1041	2 031	5 039	060 9
864 TI	2,82	076 t	8,17	12515	8,15	LES S	2,89	106 11	658 I	9∠9 €	₹ 190 €	6888
6LL 87	5,62	8 422	L'0L	50 322	38,2	686 01	8,16	06L LI	3 343	9 1 9 L	6∠0 ⊊	12 709
116 62	4,82	80£8	9,17	566 07	S'0t	198 11	5,62	0St LI	719 £	6£6 L	168 7	13 056
6LS 97	6,08	8 209	1'69	18 365	2,28	198 £1	8,74	12718	786 7	7768	3 277	1776
208 TE	8,15	12 000	7,89	68L ST	9,07	169 97	4,62	11111	ETT 8	17 913	3 227	918 L
8St 6	4,72	Z85 Z	9,27	1489	1,27	8189	6,72	7 640	8 <i>LL</i> I	000 \$	608	1881
TST	12,6	61	t'18	135	47,4	† 9	9,72	L8 :::	8	99	H	94
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0
33	2,12	L	8,87	56	1,9	ε	6'06	30	I	7	9	74
fstoT	%	'N	%	'N	%	'N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	youes yugo-
	83	Erancophone	Se	enodqolgnA		Femmes		Ноттея	S	Femme	səw	ттоН

865 522	9'87	678 89	p'TL	917 921	. 6'St	102 632	T'ts	121 029	33 044	† SS 69	308 0€	791 00
121 82	9,82	6808	Þ 'I <i>L</i>	50 024	1,59	LSL LI	6,98	10 364	007 8	12 043	7 339	1108
0ts S61	9'87	018 55	t'IL	799 6EI	p°Eb	S18 48	9'95	599 011	27 344	IIS LS	994 87	IST 7
5	0,0	0	0,001	Þ	0,0	0	0,001	§ .	0	0	0	t
t9	23,4	ŞĪ	9'94	6t	9°I	I	7 '86	69	0	I	12	87
98	0,25	6	0'54	LZ	L'91	9	٤,٤8	30	3	3	9	74
SVZ	7,52	85	£'9L	L81	6,51	34	1,88	211	10	74	87	163
L8t	8,12	901	2,87	186	I'II	₽\$	6'88	€€₹	SI	68	16	342
L87	1,61	St	6,08	161	L'L1	77	82,3	\$61	9	35	36	951
149 I	4,81	308	9,18	1 363	0,51	217	0,78	tst I	bb	ELI	797	0611
125 T	7,91	997	ε,08	668 1	7,51	376	€,68	2 051	98	533	380	099
879 L	1,02	1 233	6,67	<i>LL</i> 0 9	12,6	196	<i>p</i> ' <i>L</i> 8	†99 9	231	EEL	1 302	244
27622	24,5	601 €	2,27	199 6	6'81	2 393	1,18	612 01	069	1 703	2419	858
St7 81	6,72	5 083	1,27	651 51	8,52	1484	Z'9L	₹06 £1	9Et I	⊅06 Z	479 €) 522
866 IE	7,82	581 6	£,17	22 808	7,55	₹6L 0I	٤,66	21 204	9LS E	2 J 2 J 6	609 S	765 9
678 67	0,62	14 432	0,17	35 388	9,04	20 209	p'65	29 67	245 9	13 658	068 L	730
	6,15	879 81	7,89	958 04	6,43	38 252	L'SE	21 249	12 823	25 420	\$ 808	987 9
105 65	0,72	7814	0,57	SI9 L	7,69	812 L	8,05	3711	878 I	2340	986	SLZ
677 01		1.	8,87	97	1,6	£	6,06	30	I	7	9	74
33	2,12		%	'N	%	.N	%	.N	byoues	byoues	byoues	səuoi
IstoT	%	.N	10	14	10	14	ω	14	risuco-	-olgnA	Franco-	-olgn



Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique en dollars courants et en dollars constants, 1991 et 1992 Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le

1991 (dollars courants)

									-oansi4	-olanA	Franco-	-olonA	
	səuc	Erancopho	səuc	odqolgnA	s	Lemme	sə	шшоН	Səl	Lemm	səu	шоН	
				q	(stants)	lars con	lob) 19	61	-				
217 818 0	8,82	L8L 79	7,17	†86 †SI	7'50	785 86	8'45	119 283	37 016	675 99	894 0€	88 422	Total global
76 353	8,0£	8113	7,69	18 223	7,49	906 91	8,25	Ltt 6	864 \$	860 11	2315	175 L	Autresa
715 161	9,82	t19 ts	b'14.	194 981	9'74	949 18	b'LS	988 601	76 221	1EÞ SS	28 453	91 330	Total
3 433	22,2	£9L	8° <i>LL</i>	L99 7	7,41	881	8,28	546 2	122	398	I <i>†</i> 9	7 3 3 0 5	80 000 et plus
E9E I	13,7	581	€,88	1 165	5'6	159	5'06	I 534	67	86	951	490 I	666 6L - 000 SL
4 203	20,3	158	L'6L	3 340	1,21	809	6'48	\$69 €	tII	768	LEL	9767	666 74 - 000 04
85t t	0'61	L†8	0,18	3 905	8,21	ILS	2,78	288₹	120	124	L69	3 181	666 69 - 000 59
\$ 274	23,5	£76 I	S'9L	678 9	9'51	1 293	t°18	1869	323	686	06S I	968 \$	666 †9 - 000 09
169 L	6,25	766 I	1'12	£69 S	0,02	LESI	0,08	†SI9	425	1117	69S I	185 7	666 6S - 000 SS
11 760	5,62	3 325	S'0L	7 932	24,6	0LL 7	t'SL	0678	\$66	ELL I	2 330	6519	666 75 - 000 05
14 158	2,85	4 033	5'12	10 122	9'67	4187	t'0L	1466	9Lt I	2710	Z 22J	7112	666 6t - 000 St
\$6 02	28,5	2963	SIL	896 tI	5,45	ILIL	L'S9	13 763	2 288	4 882	SL9 E	980 01	666 ++ - 000 0+
0\$6 SE	7,82	118 01	٤,17	72 937	2,75	E67 EI	5,28	72 457	061 7	667 6	6 121	16 333	32 000 SE
98L LZ	30,5	\$8482	5'69	⊅67 6T	L'Lt	13 726	52,3	14 530	785 7	699 8	3 903	10 625	30 000 - 34 666
687 8£	9,15	12 272	t'89	26 507	1,69	26 820	6,05	696 II	8 903	11671	69€ €	965 8	52 000 - 29 666 57
12 785	4,82	5€9 €	9'14	6716	5,27	5426	L'LZ	3 240	5 200	789 9	540 I	7 465	20 000 - 24 999
60E	9'71	St	t'S8	797	0,72	9/1	0,54	EEI	52	ISI	70	113	666 61 - 000 \$1
0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0	0	10 000 - 14 666
09	0,22	H	0,87	68	0,02	01	0,08	04	Þ	9	L	33	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA sənonq	Traitement annuel
	oues	Erancoph	səuo	hqolgnA	S	Бетте	sət	шшоН	səu	Femn	шег	шоН	

217 818 0	8,82	L8L 79	7,17	t86 tSI	7'S †	785 86	8'75	119 283	32 019	672 99	894 0€	SS 422	Total global
76 353	8,05	8113	7'69	18 223	7,49	906 91	8,25	LÞÞ 6	86L S	860 11	2315	J 152	Autresa
715 161	9'87	t19 ts	p'IL	194 981	9'77	949 18	\$'LS	988 601	76 221	1Et 55	28 453	955 18	Total
9	0,0	0	0,001	S	0,0	0	0,001	9	0	0	0	S	80 000 et plus
7	0,0	0	0,001	7	0,0	0	100,0	7	0	0	0	7	666 6L - 000 \$L
00T	24,0	24	0'9L	9L	0,8	S	0,56	\$6	I	†	23	7.2	666 th - 000 0L
727	24,2	19	8'SL	161	13,1	55	6'98	617	12	12	67	170	666 69 - 000 59
104	24,0	72	0'94	64	7,02	17	8'64	83	t	LI	17	79	666 †9 - 000 09
LTS	8,81	66	2,18	LZt	10,2	₽S	8'68	ELÞ	15	ΙÞ	L8	988	666 65 - 000 55
I 797	1,42	304	6'SL	LS6	15,3	£61	L'+8	690 I	ヤ ヤ	671	097	808	666 75 - 000 05
7897	1,71	154	6,28	2 088	12,0	304	0,88	2 2 2 8	94	526	322	I 862	666 6t - 000 St
848 9	6,61	L9E I	1,08	S67 S	6'11	820	1,88	8909	861	622	691 I	£L8 Þ	666 ++ - 000 0+
664 TT	23,3	747 Z	L'9L	7406	2,81	1912	8,58	L88 6	988	375 I	2211	L99 L	666 6E - 000 SE
971 91	1,82	£07 4	6,17	12 019	77,4	3745	9°LL	186 71	I 239	7 204	t9t E	\$156	30 000 - 34 666
746 87	0,82	901.8	0,27	198 07	30,0	789 8	0,07	70 790	7887	878 5	<i>₹</i> 257 <i>₹</i>	15013	52 000 - 73 666
S19 0S	2,62	894 71	8'04	758 2E	4,65	₹\$6 61	9'09	199 08	0779	13 530	8 348	22 307	20 000 - 24 999
S67 8S	1,15	18 335	9'89	St1 0t	4,28	867 98	9,75	ZI 661	12 252	24 235	880 9	01651	666 61 - 000 SI
13 120	1,82	189 €	6,17	864 6	8'17	0776	2,82	3 700	2 585	te8 9	960 I	7097	10 000 - 14 666
23	22,6	17.	t 'LL	Ir	24,5	EI	5,27	04	S	8	L	33	Moins de 10 000 \$
IstoT	%	'N	%	'N	%	.N	%	'N	byoues	phones	byones	phones	Traitement annuel

de 1991 et 1992 exprimés en dollars constants de 1981. des prix a la consommation publices par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels bLa période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice a Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une dutée indéterminée.

en effectif total ne provient pas de la meme source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

précisent pas le salaire ou le groupe linguistique. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. — Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

	-						
an:	unos	182	allata	OHIO	าสมธิกา	premiere	

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la

5

09

Anglo- Franco-

ношшея

byoues

96

61

byouce

precisent pas le groupe imguistique.

des produits de ferme

OI saile du relevé 10

Ministère

Conseil national de commercialisation Conseil du Trésor (Secrétariat)

Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

 a L'effeciif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. b .

759 701 T'#\$ 670 IZI 740 EE **†SS 69 3080E** 791 06 648 89 p'14 917.681 6'50 869 F77 9'87 Tribunal de la concurrence 9 1'99 4 71 0,57 6 Tribunal de l'aviation civile 0 0,08 0,02 I 0.08 b 1/2 Lupnusi q sbbej qes sucieus compatisuis 0 8'61 8'78 74 7'11 9 81 67 Гирипаl canadien du commerce exterieur 1,88 to 6'17 68 5,08 S'6t 91 Travaux publics ٤'89 176 t 84t I 877 E L'18 L87 7 56t I 0722 5,89 E76 t PT7 / Iravail 156 787 199 t'09 L'tt 801 Transports 107.1 097. 8 889 7 Ltt II LOL #1 0,42 £97 7 0'9/ 14 138 688 € 109 81 Statistique Canada \$18 L'61 7 3 3 dt 9/.6 243 I 7 450 t18 t 164 1 8'79 Solliciteur général 67 66 9.48 801 t'59 504 184 0,14 128 312 Service correctionnel du Canada €,73 9117 1 140 2 308 t6t7 t 913 9,29 1769 3 420 4,48 7E9 E 999 01 Secrétariat du Gouverneur general tΙ t'79 9,78 Lt 81 30 8/ SZI 8,49 18 40 miergouvernementales canadiennes H 7 8 9,51 3 6'07 6 t'98 Secrétariat des conférences 907 Secrétariat d'Etat du Canada 0/.I I 867 891 I 33,5 8£L 907.7 8,22 205 5,00 Secrétariat canadien 9,00 0,00 t'tt t かか t 6 Santé nationale et Bien-etre social 89£ t SLL 5177 7817 283 9 6,59 9//.5 1,48 0667 /0t I 9948 Revenu national (Impot) 9°47 869 7 759 L 777 E 556/ 674 17 2,82 9 155 8'14 L09 SI 4,22 971.5 Revenu national (Douanes et Accise) 548 01 9°Lt 6883 4,28 677 L 1 463 6115 9'17 9867 t'8L **ZER ET** Pêches et Océans 785 t0t 5 919 6 0'67 609 I 8€6 € 8,01 2,58 LVS S Office national des transports ItI C'9t 087 68 9'tt t'SS 5,52 597 S64 Office national de l'énergie 891 601 81 051 L'tt 981 100 8'11 St Multiculturalisme et Citoyenneté 8'18 7'89 954 9'71 t'L7 699 0'69 897 I 0,14 188 68t 6// 119 6117 L'+9 06E I Investissement Canada 2,52 8'9t 36 10 77 L'67 21 958 542 208 Industrie, Sciences et Technologie 9,25 689 168 I t'Lt 576 L+0 I 109 766 1 (fonctionnaires) 2 228 ItI Ltt 9'78 t'LI 889 699 986 6 0.6/ \$497 8647 Cendarmerie royale du Canada 894 Porets 613 L'69 876 67 I 784 180 Z\$0 I 5,05 19£ I 608 Finances 981 2,98 8,59 185 2,08 094 8'61 950 961 t-97 916 Епутоппешен L'L9 076 0717 147 3 080 € ES\$ 9 EES 6 6,22 1817 OSE L Énergie, Mines et Ressources *LL*9 906 I 98t 7087 6'78 596 € Emploi et Immigration 11 631 9767 LSt S 905 8 880 LI 2,78 8,28 085 5 969 SZ 8,00 Diversification de l'économie de l'Ouest t'05 150 ItI 8,19 681 087 2,8 Défense nationale (fonctionnaires) 3 800 949 91 91901 6'59 9400 088.7 987.8 1,08 216 42 1,48 760 IS 0819 Cour suprême du Canada 97 LEI t'85 08 9'17 18 5'98 09 95 77 Cour fédérale du Canada 0.08 99 63 €'79 671 801 342 Cour canadienne de l'impôt 30 tΙ It 28 6'78 か 971 58 Consommation et Affaires commerciales 888 588 6.85 768 1,18 66E I 9'91 890 I 4,53 tos 1999 167.7

かか

8.84 918

0'99

%

8

64

N

Hommes

77

byouce

Franco-

88

Eemmes

byoues

-olgnA

9,55 01

0'77

79

N

Femmes

9'55 01

0.19

5'69 86

N

Anglophones

81

260

ItI

IstoT

かな 8

5,08

% ·N

243

Francophones

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Ministère, sexe et groupe linguistique

3													
bib	1,84	661	6,12	215	8,48	LZZ	2,24	181	131	96	89	611	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
II	1,9	I	6,06	-01	5,72	ε	T,2T	8	0	3	I	L	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
LE	L'67	II	٤٬٥٢	97	8,98	71	7,54	91	6	12	7	71	Conseil d'examen du prix des médicaments
16	L'E9	85	5,85	33-	0'49	19	0,88	30	77	61	91	71	Conseil canadien des relations du travail
7 397	1'07	196	6,65	1436	8,44	790 T	L'SS	1 332	253	688	438	L68	Communications
687	6'17	121	1,82	891	1,97	220	23,9	69	86	127	87	ΙÞ	Commission nationale des libérations conditionnelles
68	15,2	S	8,48	87	5,12	70	L'87	61	S	II	0	LI	Commission mixte internationale
9	6,58	ς	L'91	I	0,02	ε	0,02	ε	7	I	3	0	Commission du droit d'auteur
78	5,25	74	S'Lt	38	8,84	07	2,12	74	50	61	77	61	Commission des relations de travail dans la fonction publique
L	1,72	Þ	6,24	ε	p'1 <i>L</i>	ς	9,82	7	Þ	I	0	7	Commission de révision des marchés publics
01	0,09	9	0,04	Þ	0,07	L	30,0	ε	t	٤	7	I	Commission de réforme du droit du Canada
7102	6,68	1 208	1,04	608	9,89	1 324	34,4	869	078	705	388	305	Commission de la fonction publique
067	2,88	242	8,88	884	1,48	897	6,25	797	165	303	LL	185	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
97	1,52	9	6,97	07	9'78	77	₹ '\$I	Þ	9	91	0	7	Commission canadienne des pensions
6LL	٤,6	67	۲,٤9	730	30,4	75Z	9'69	242	14	223	32	L0S	Commission canadienne des grains
222	2,04	06	8,62	134	6'79	941	1,25	6L	99	6 <i>L</i>	77	SS	Commission canadienne des droits de la personne
78	£,84	88	7,52	ヤ ヤ	9'47	68	4,22	Et	77	<i>L</i> I	91	LZ	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
ELI	t'69	120	3,05	53	2,22	96	5'77	LL	89	82	25	52	Commissariat aux langues officielles
I	0,0	0	0,001	I	0,0	0	0,001	I	0	0	0	I	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
100	0,77	LL	23,0	23	0,69	69	0,15	18	75	SI	23	8	Centre canadien de gestion
747	5,26	231	S't	11	2,12	124	8,84	811	120	<i>t</i>	III	L	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
98€	24,9	96	I'SL	790	6,65	124	1,09	232	77	112	⊅ S	871	Bureau du surintendant des institutions financières
129	0'92	86	24,0	15	1,82	SL	6'17	7 S	09	12	38	91	Bureau du directeur général des élections
977	2,02	224	8,64	777	2,59	283	36,5	163	ISI	132	73	06	Bureau du Conseil privé
SE	0,09	17	0,04	ÞΙ	5,45	61	L'St	91	12	L	6	L	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
138	8,74	99	2,22	72	1,09	83	6,68	ŞŞ	05	55	91	36	Bureau des relations fédérales-provinciales
76	2,02	61	8,97	SL	72,3	89	L, 7.2	97	13	55	9	07	Bureau de services juridiques des pensions
SS	9'87	74	t'95	18	5'46	25	2,2	3	77	30	7	I	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
67	τ'E	I	9'96	87	9,88	LI	b 'Ib	12	I —	91	0	12	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
767	1,08	88	6'69	204	0,78	108	0,£9	181	0\$	85	38	9†1	des transports d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports et de la sécurité
879	6,75	200	1,28	328	S'0L	372	5,62	951	Idd	877	95	100	Bibliothèque nationale du Canada
₽8 L	8,95	312	2,09	7.17	46,2	362	8,52	422	<i>L</i> 91	561	145	LLT	Archives nationales du Canada
LSL 8	8,14	₹99 €	2,88	€60 €	0,52	LE9 \$	0'47	4120	2 0 2 2	2615	I 642	8Lt 7	Approvisionnements et Services
3 542	5,65	E6E I	L'09	2 149	1,59	2 235	6,98	1 30Y	708	I 478	985	127	Anciens combattants
EST OT	0,22	5 7 5 6 6	0,87	8 132	3,25	3718	t't9	SEL 9	925	784	7/E I	2 348	Agriculture
897	6,54	100	1,82	128	34,0	16	0,68	LLI	75	L7	97	101	Agence spatiale canadienne
372	4,72	102	9,27	270	0,74	SLI	0,52	<i>L</i> 61	09	511	74	122	Agence de promotion économique du Canada atlantique
1 281	9,72	8£7	42,4	243	2,12	959	8,84	979	977	210	767	333	Agence canadienne de développement infernational
S04 E	9,71	925	4,28	3 053	7,82	2012	5,54	£09 I	402	1 700	720	1 353	Affaires indiennes et du Nord canadien
4 263	1,15	1 324	6,88	7 939	45,5	1812	S'LS	2451	199	ISII	699	887 I	Affaires extérieures
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	.N	Franco- phones	-olgnA sənonq	Franco- phones	-olgnA esnonq	9193tèiniM
	iones	Francoph	səuou	lqolgnA	sət	Еешп	sa	шшоН	mes	Fem	səuı	шоН	

Lieu de travail

865 577	ISE I	986	† \$8	L66 07	76S ET	S76 S	699 6	98 039	\$1818
15	0	0	0	0	0	0	0	0	12
S	0	0	0	0	0	0	0	0	ς
67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	I	0	0	0	0	0	0	0	76
7214	0	-It	77	242	112	121	L97	828	LS6 I
716	0	0	7	85	23	ÞI	05	\$L	25
109 81	3	258	79	5 303	I 030	248	7 86	3 072	3 845
t18 t	I	0	0	.55	19	L .	LE	ItI	967 7
312	0	0	0	L	S	3	0	1	167
995 01	0	Þ	0	SSS I .	St8	ZLL	382	2 388	074
178	0	0	0	0	0	0	0	0	123
77	0	0	0	0	0	0	0	0	77
2 206	I	3.	I	33	50	12	77	85	185
6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
9948	81	S	987	\$6\$	463	L67	£6Þ	8171	3 992
21 729	0	0	0	7 257	1 303	168	1312	909 \$	S0L S
13 832	6	₽	LI	S99 I	586	348	633	ELS \$	2813
LÞSS	0	32	τI	1 434	L	3	575	657	649
S6t	0	0	I	7	0	12	0	ε	0
304	0	Þ	0	0	<i>ħL</i> 7	0	0	0	97
699	0	0	0	68	77	L	τl	122	01
5116	0	78	15	ILI	701	52	78	232	1214
III	1	0	0	0	0	0	0	0	601
766 I	8	9	t	75	07	33	LS	113	09t I
IstoT	Étranger	Territoires du Nord- tesuO	Дпкои	Colombie- Britannique	Alberta	За зкатсhеwan	sdotinsM	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

e svile du relevé

Lieu de travail

865 577	138 1	986	\$58	L66 07	76S EI	S76 S	699 6	98 039	S18 ÞS
681 I	8	3	7	159	LS	74	St	335	301
225 5	<i>ts</i>	II	ÞΙ	\$19	755	961	760	1273	1 272
160 EI	611	73	98	1971	716	LIE	019	699 7	L66 7
22 678	872	69	E9	7310	8/t I	009	1 022	795 E	949 5
606 EE	348	† 6	811	3 128	S96 I	893	874 I	2344	8 245
44 545	318	871	⊅61	3 970	7 450	1711	976 I	J 576	10 730
£67 Z7	125	202	188	3745	7 641	6911	1 809	£08 9	10 047
S66 88	63	761	132	3138	5 1 1 6 6	896	88£ I	264 5	686 L
280 12	01	ttl	\$8	768 I	1 233	1 999	948	8917	L19 S
796 S	I	23	81	\$9\$	715	LVI	6L7	1 220	Lt9 I
83	0	0	I	11	3	S	9	II	52
IstoT	Étranger	Territoires -broM ub tesuO	Дпкоп	Colombie- Britannique	Alberta	Saskatchewan	sdotinsM	Ontario (sauf RCN)	Ontario (RCN)

T T T T A 77 T T	an	DOID
Travail		

Total	619 5	16 I	13 312	tEt L	765 0€	89t 8I
Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0.
Tribunal de l'aviation civile	0	.0.	0	0	0	0
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	67	0	0	0	0
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0 %	0	0
Travaux publics	176	32	505	781	1 016	1 022
lisvatT	10	1	LZ	30	78	L8t
Transports	98S I	215	I 435	966	7 296	tl ·
Statistique Canada	70	0	19	0	LL	SS
Solliciteur général	0	0	0	ε	7	0
Service correctionnel du Canada	67	€ .	LSE	127	3 030	01
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	1
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0 1	0	0
Secrétariat d'État du Canada	ÞΙ	II	61	LE	797	1 130
Secrétariat canadien	0	0	0	0	0	0
Santé nationale et Bien-être social	25	LZ	539	86	192	18
Revenu national (Impôt)	819	94	388	897	908 €	I
Revenu national (Douanes et Accise)	LII	73	S0t	618	1 702	208
Pêches et Océans	864	IS	SILI	897	677	1
Office national des transports	0	0	0	917	7	452
Office national de l'énergie	0	.0	0	: 0	0	0
Multiculturalisme et Citoyenneté	7	I	136	9	97	590
Justice	0	Þ	ΙÞ	7	191	LII
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0
Industrie, Sciences et Technologie	LZ	L	32	88	102	*
9TślziniM	эvиэМ-эпэТ	fle-du- Prince- Édouard	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec (saut RCN)	Québec (RCN)

r effectit total de provient pas de la meme source que les autres données; voir tyores techniques, p. o.

Groupe d'âge et lieu de travail Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1992

Lieu de travail

						A I . I
897 81	769 08	Þ£Þ L	ZIE ET	†16 I	6L9 S	Total
IL	8 <i>L</i>	77	98	SI	01	65 et plus
145	524	152	168	\$\$	† 6	†9-09
858	1011	717	7.16	86	567	65—55
1 825	2 748	L6L	tIS I	051	LtS	ts-0s
7 664	88S t	0611	2 107	300	16L	6t-St
3 803	6 553	199 1	LE9 Z	168	LLO I	bt 0t
3 622	885 9	797 1	2513	968	1 122	65—35
7 621	5 035	080 I	908 I	608	L86	30-34
1735	7 484	045	1 000	LLI	\$8\$	52—53
199	188	SII	087	38	134	20—24
9	L	0	9	0	7	Moins de 20 ans
Québec (RCN)	Québec (sauf	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	lle-du Prince- Édouard	Эvus-V-эпэТ	Groupe d'âge

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessatrement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

TTT	LAT	II.	2	n	n	1	7/

98E E	0	LE	61	t0S	341	198	228	†LI	1143
136.1	0	0	0	182	132	10	10	380	\$6
16	0	0	0	I	0	0	0	ε	L06
ES 6	7	180	101	823	111	958	224	780 7	438
96 €	0	SI	H	100	777	70	SI	LS	3 189
72 290	61	L8	35	2765	985 1	LOL	7/0 I	001 7	389
780	0	0	0	6t	58	tt	97	0	99
31 00°	87	6	I	StS E	2 434	326	9411	9L7 S	6775
13.	0	0	0	0	0	0	0	0	137
148	0	0	0	11	6	0	3	37	721
170	0	0	0	Þ	0	0	0	7	114
5 7 7 6	0	0	0	LII	68	38	ZL	167	137
31	0	0	0	0	0	0	0	0	18
349	ε	0 ;	0	.0	I	0	0	I	01/9
ItI	0	0	0	0	0	0	0	Į.	071
·It	0	0	0	Þ	0	0	3	0	I
I	0	0	0	0	0	0	0	0	H
3.	0	0	0	0	0	0	0	0	36
6	0	0	0	S	0	0	7	0	7.5
7 397	7	€	ε	SEI	<i>₹</i> \$	77	τL	. tLI	685 I
587	0	0	0	77	0	LE	0	30	140
36	0	0	0	0	0	0	0	70	61
)	0	0	0	0	0	0	0	0	9
28	0	0	0	0	0	0	0	0	78
L	0	0	0	0	0	0	0	0	L
)I	0	0	0	0	0	.0	0	0	6
2 017	7	. 8	7	OL.	IL	13	87	06	1 380
DEL	0	0	0	Lt	77	0	S	323	<i>L</i> 91
97	0	0	0	7	0	0	0	0	0
6LL	0	0	0	218	L	57	872	961	0
572	0	0	0	8	8	0	8	SI ·	651
78	0	0	0	0	0	0	0	0	78
ELI	0	0	0	0	S	0	S	S	ItI
I	0	0	0	0	0	0	0	0	I
001	0	0	0	0	0	0	0	0	tt
747	0	0	0	0	0	0	0	0	0
386	0	0	0	8	0	0	S	† 6	997
671	0	0	0	0	0	0	0	0	159
977	0	0	0	0	0	0	0	0	777
SE	0	0	0	0	0	0	0	0	55
861	0	0	0	I	0	0	0	3	123
Þ6	0	0	0	12	11	7	S	0	0
99	0	0		0	0	0	0	0	SS
67	0	0	0	7	0	0	70	7	I
767	0	0	0	81	13	0	SI	II	122
875	0	0	0	0	0	0	0	0	223
187	I	0	0	91		0	13	07	St9
LST 8	15	0	€	332	687	95	<i>tL</i> I	SLV	786 I
3 242	7	0	0	208	95	401	139	76t	L91
est oi	II	I	1	159	840 [681 1	L\$6	667 I	986 7
897	0	0	0	0	0	0	0		581
372	0	0	0	0	-0 -	0		3	
		0	0	0	0	ANTERIOR AND ANTER	0_	0	77
1 281	9/1			makery recommendates		0	0	0	<u> </u>
3 7 05	0	508	. 523	355	332	326	303	507	77
Tota 4 263	Étranger 1201	-broV ub tsəuO 0	Дпкои	Colombie- Britannique 31	Albena 26	2 Saskatchewan	edotineM 9	(sauf RCN) 89	Ontario (RCN) 2 583

Ministère et lieu de travail Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1992

I	6/1	103	ISI	57	150	Cendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
LDI	791	751	61	S	49	
0	0	0	0	0		zi śroł
1 626	990 I	LLI	97.	19	0 717	Finances
77	163	E	LEI			Environnement
7897	Lt0 9	1 323	958	IIZ	\$	Energie, Mines et Ressources
0	0	1 333			092	Emploi et Immigration
			0	0	0	Diversification de l'économie de l'Ouest
1 526	3 992	1 180	265 5	71	76 <i>L</i>	Défense nationale (fonctionnaires)
0	0	0	0	0	0	Cour suprême du Canada
0	30	7	<i>t</i>	0	0	Cour fédérale du Canada
0	t	0.	0	0	0	Cour canadienne de l'impôt
1 215	575	50	†9	€ .	51	Consommation et Affaires commerciales
0	0	0	0	0	0	Conseil national de commercialisation des produits de ferme
0	0	0	0	0	0	Conseil du Trésor (Secrétariat)
0	0	0	0	0	0	Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)
398	3	0	S	0	0	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
0	0	0	0	0	0	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
0	0	0	0	0	0	Conseil d'examen du prix des médicaments
0	9	0	Þ	0	0	Conseil canadien des relations du travail
9	228	\$9	17	€	91	Communications
0	98	74	0	0	0	Commission nationale des libérations conditionnelles
0	0	0 2	0	0	0	Commission mixte internationale
0	0	0	0	0	0	Commission du droit d'auteur
0	0	0	0	0	0	Commission des relations de travail dans la fonction publique
0	0	0	0	0	0	Commission de révision des marchés publics
0	I	0	0	0	0	Commission de réforme du droit du Canada
99	tSI	57 5	65	SI	01	Commission de la fonction publique
0	591	0	0	0	I	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
0	3	0	0	12	0	Commission canadienne des pensions
I	†S	0	0	0	0	Commission canadienne des grains
3	12	I	01	0	0	Commission canadienne des droits de la personne
0	0	0	0	0	0	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
€ 3	9	8	0	0	0	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
0	0	0	0	0	0	
99	0	0	0	0	0	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
L .						Centre canadien de gestion
0	732	0	0	0	0	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
****	13	0	0	0	0	Bureau du surintendant des institutions financières
0 .;;	0	0	0	0	0	Bureau du directeur général des élections
I	0	0	0	0	0	Bureau du Conseil privé
0	0	0	0	0	0	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
I	9	0	0	0,,	0	Bureau des relations fédérales-provinciales
0	13	Š .	8	. 24	3	Bureau de services juridiques des pensions
0	0	0	0	0	0	Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme
0	0	0	0	0	0	Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
84	77	L	3	0	3	de la sécurité des transports
coc	0		0	^	0	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et
308		0		0		Bibliothèque nationale du Canada
LÞ .	72	0	10	0	0	Archives nationales du Canada
3 868	659	420	587	15	IL	Approvisionnements et Services
9	1 295	SS	163	608	9†	Anciens combattants
132	1321	394		661		Agriculture
1	64	0 .	0	0	0	Agence spatiale canadienne
0	0	061	\$9	74	69	Agence de promotion économique du Canada atlantique
960 1	0	0	0	0	0	Agence canadienne de développement international
1 209	561	*	611	0	0	Affaires indiennes et du Nord canadien
£6£	† S	7	L	0	7	Affaires extérieures
(RCN)	KCN)	Brunswick	Secosã	Édouard	ЭуиэМ-этгэТ	9rýtsiniM
Québec	inss)	Nouveau-	-əlləvuoM	-soning		
	Québec			-ub-əlî		

Lieu de travail

Villes, sexe et groupe linguistique

Hommes

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1992

Femmes

865 577	9'87	648 89	p'IL	914 651	6'57	107 632	T'tS	121 029	33 044	VSS 69	S08 0£	791 06	lato
743 ELT	7,22	76L6	9'11	33 822	€'0⊅	009 41	L'65	ZL0 97	4 308	13 287	787 S	895 07	utres lieux de travail
099	p'1	6	9'86	159	L'79	tlt	ε' Δ ε	546	S	601	₽	747	hitchorse (Yukon)
76Þ	3,5	41	5'96	SLV	t'6t	243	9'05	249	8	235	6	240	ellowknife (T.NO.)
40	9,24	20	t'LS	17	34,0	91	0'99	18	I	SI	61	12	(.ON.T) tiuls
8114	2,1	65	8,86	6114	28,3	1325	L'IL	3 426	98	1316	23	3 403	ctoria (CB.)
ILL 6	9,1	651	7 '86	609 6	9,02	EÞ6 Þ	t'6t	878 Þ	100	7484	65	L9L 7	исопует (СВ.)
3 293	0,5	86	0'76	361 €	2,02	1 663	S'67	1 630	69	765 I	67	109 1	lgary (Alta.)
LVSS	3,2	081	8'96	1988	L'05	2815	€'67	7272	611	969 7	19	1762	monton (Alta.)
ES9 I	0,1	LI	0'66	1 635	L'9t	7115	5,52	188	6	£9 <i>L</i>	8	278	skatoon (Sask.)
7 034	9,1	33	4,86	686 I	5,28	890 I	S'Lt	996	70	1 040	13	676	gina (Sask.)
955 L	7.4	320	8,29	7 235	6'67	ELL E	1,02	3 783	561	872 E	125	LS9 E	innipeg (Man.)
808	2,4	61	9'16	68 <i>L</i>	5'17	335	5,82	ELT	11	324	8	597	under Bay (Ont.)
967 I	7,25,4	359	9'1/	L96	6'12	632	1,82	198	249	683	08	784	dbury (Ont.)
1113	2,5	68	5,86	1401	£,72	869	L'77	SLV	23	915	91	6St	(.tnO) Tosbni
775 T .	0,1	SI	0,66	1 257	6,02	S8L	I'67	LSL	10	SLL	ς	757	(JnO) nobne
618	6,5	32	1,86	L8L	9,48	Ltt	からか	372	. 61	428	13	658	Catharines-Niagara (Ont.)
816 1	6,2	SS	1,76	1 863	0,84	076	0,22	866	75	883	18	086	(.tnO) notlim.
803	6'0	L	1,99	964	9'15	pIp	t'8t	68£	S	607	7	78£	tchener-Waterloo (Ont.)
SS8 SI	2.3	395	L'L6	06t SI	6'87	8tL L	1,12	2018	211	288 T	ISI	SS6 L	ronto (Ont.)
94I	1,1	7	6,86	t/LT	L'9L	132	23,3	Th	7	133	0	ΙÞ	hawa (Ont.)
3 302	8,2	761	7'46	3 109	9,75	1241	4,28	190.7	89	1173	124	986 I	ngston (Ont.)
643	33,3	714	L'99	674	4,88	734	9,89	601	66	132	112	767	(Ont.)
73 283	7,88	28 346	6,13	£6,8 tv	8'67	605 9€	2,02	7LL 9E	LE# 91	50 02	606 11	24 834	gion de la Capitale nationale
It's I	<i>L</i> ,26	14 292	£,7	LtII	9.74	S87 L	52,4	8 256	866 9	587	765 L	799	ontréal (Qc)
EIL	9'96	689	4,5	74	6'57	327 ×	I'ts	386	319	8	370	91	съртооке (Qc)
£61	0'66	161	0,1	7	0,88	112	45,0	18	III	I	08	I	(2Q) estéivières
888 5	0,76	174 5	3,0	<i>L</i> 91	٤,9٤	7617	L'09	₹68 €	2 148	97	3 273	121	tébec (Qc)
£9\$	1'66	855	6'0	S	9'09	341	4,68	222	LEE	Þ	221	I	icoutimi (Qc)
981	5'66	182	2,0	1	7,24	18	8,42	102	78	0	101	I	mouski (Qc)
2 738	8,95	160 I	2,09	Lt9 I	8'07	9111	7,68	1 622	SLS	175	915	9011	oncton (NB.)
616	12,5	611	2,78	058	1'17	390	6,82	655	1 9	326	22	⊅ 0\$	(.AN) ndol ini
878	0,12	₹LI	0,67	759	8,24	6LE	2,42	677	102	LLT	7L	LLE	edericton (NB.)
I 733	٤'6	791	L'06	ILSI	8,02	188	2,64	825	٤6	887	69	587	narlottetown (îPÉ.)
690 OI	3,2	326	8'96	247	1,15	3 134	6'89	\$669	163	1762	163	1449	(AK)
3 789	8,0	52	2,99	3274	1,88	1 1 1 5 5	6,59	2 107	6	1 183	91	7 091	(.NT) s'ndol .
fistoT	%	'N	%	N.	%	.N	%	.N	Pranco-	Anglo-	byoues	-olgnA sənonq	səll

Hommes

Francophones

sənodqolgnA

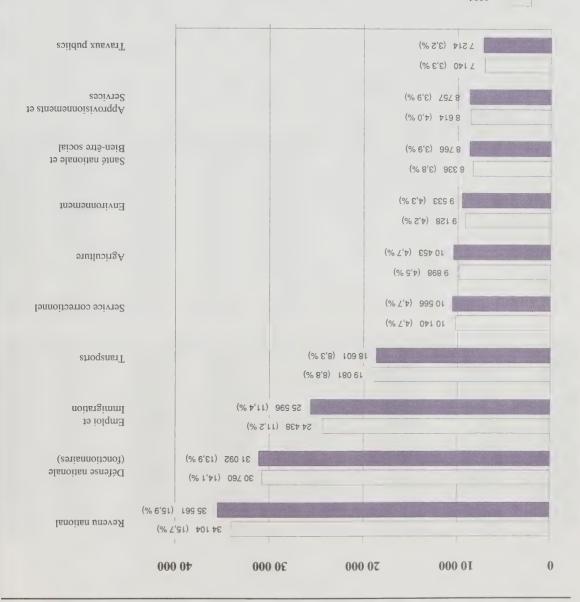
Eemmes

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.







Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique du poste et le groupe linguistique. 1992 Répartition des fonctionnaires selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1992

Exigences linguistiques du poste

lsto	SLS 77	\$LS 7\$	177 122	3 257	697	LÞO EI	E67 L	3 280	914 651	648 89	865 577
tranger	121	SII	86	6	0	Þ	817	787	046	H	ISE I
isənO-broV ub səriotirnə	ς	74	198	50	0	7	I	I	688	Lt	986
лкоп	L	Þ	₽08	S	0	0	0	0	S#8	6	PS8
Colombie-Britannique	323	7.11	t01 61	ISI	0	0	71	I	70 995	330	66 07
Alberta	688	220	12 458	159	0	0	18	ς	13 227	198	769 ET
askatchewan	681	95	6155	52	0	0	15	I	2854	83	265
adotinah	SOV TO	263	7578	L6	0	0	97	I	L67 6	175	599 6
Ontario (sauf RCN)	098 I	I 563	32 552	767	S	15	503	38	ELI 9E	958 I	38 039
Ontario (RCN)	13713	tILSI	778 pl	1 338	17	661	1985	2 128	\$00 SE	191 61	18 75
Suebec (RCN)	4425	\$80 L	4 423	222	53	148	\$6L	† \$9	688 6	6LS 8	891 ST
Juébec (sauf RCN)	1 562	†\$1 \$1	68	35	218	17 645	tt	321	8171	78 87	76S OE
yonveau-Brunswick	655	7 000	67LE	212	7	33	205	154	000 5	7 474	PEP L .
Vouvelle-Écosse	065	118	11 725	ISI	0	†	LS	23	12 799	115	13 313
le-du-Prince-Édouard	300	158	1427	17	0	0	0	0	ZVL I	771	16 I
Эспе-Мецуе	SL	12	SOÞ S	LZ	0	0	13	I	989 \$	643	6L9 S
lieu de travail	Anglo-	byones Franco-	-olgnA sənonq	Pranco-	-olgnA sənonq	Franco-	-olgnA sənodq	Pranco-	-olgnA sənonq	Franco-	stoT sdolg
	gnilia	Bilingue		sisignA -		Français		Anglais ou français		[1	

effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce, que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences innguistiques du poste ou le groupe innguistique.

Lieu de travail, sexe et groupe linguistique Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique,

1991 et 1992

А]bелта	S81 L	159	7409	737	LIEL	8,52	SLZ 9	7,64	13 227	٤,79	198 -	L'7	769 ET
Saskatchewan	3 103	68	1272	ヤヤ	151 8	2,52	7LL Z	8'97	7785	9'86	. 83	p' I	S76 S
sdotinsM	∠88 Þ	120	0177	721	SE0 S	1,22	1897	6°L7	L67 6	7'96	371	8,5	699 6
Ontario (sauf RCN)	19 037	064	981 71	990 1	788 61	1,22	18 207	6°L7	EL1 9E	1,29	958 [6'7	98 039
Ontario (RCN)	598 61	805 8	6E9 SI	11 259	₹06 LZ	6'05	116 97	1'67	⊅00 SE	6,59	L9L 61	1,98	S18 †S
Québec (RCN)	69t S	3 401	4 450	8415	0788	0'87	869 6	0,22	688 6	2,52	6LS 8	5'97	897 81
Québec (sauf RCN)	670 I	15817	689	13 022	91891	1,22	97L EI.	6'77	8171	9,2	78 87	<i>t</i> ' <i>t</i> 6	769 0€
Nouveau-Brunswick	3 156	1112	7/8 I	1 309	4 249	2,72	3 185	8'77	2 000	٤'49	2 424	7,28	DED L
Nouvelle-Écosse	989 8	787	4113	575	0768	t'L9	7787	32,6	66L7I	7'96	IIS	8,5	13 312
Île-du-Prince-Édouard	\$88	7L	LS8	100	LS6	0,02	LS6	0,02	747	0,19	115	0'6	P16 I
Тепте-Мешче	678 E	LZ	708 I	91	958 €	6'19	1 823	1,28	989 \$	7,66	EÞ	8,0	649 S
							766 I						
Total	SS# 88	897 08	675 99	92 019	119 283	848	785 86	Z'SÞ	124 98t	2,17	L8L 79	8,82	9818 LIZ
Étranger	ILL	310	575	136	180 I	8'1/2	392	2,22	000 T	7,69	977	8,05	9th I
Territoires du Nord-Ouest	232	30	338	10	595	6'19	348	1,8£	£18	9'56	07	す 'す	£16 ··
Дпкоп	370	ς	197	†	375	9'77	S97	4,88	188	6'86	6	I'I	078
Colombie-Britannique	11 842	ItI	\$ 304	681	586 II	2,82	S67 8	5'17	20 146	* 86	330	9'1	70 480
Alberta	₱90 L	136	699 S	201	107 L	1'55	178 2	6'77	12 733	t°16	LEE	9,2	13 072
Saskatchewan	3 055	74	7 637	15	3 101	2,52	1697	5,94	269 \$	7 '86	86	9'I	Z6L S '
sdotinsM	4 823	671	4 288	500	7L6 7	5,28	L67 7	5'17	1116	7,96	358	8,8	TL# 6
Ontario (sauf RCN)	11481	⊅ 8∠	16 306	I 020	102 61	5,28	798 LI	S'Lt	2117	0,56	1 834	0,2	S9S 9E
Ontario (RCN)	18 772	8 257	150 21	10 880	690 LT	1,12	72 928	6'87	£08 EE	6,59	LEI 61	1,85	L66 75
Québec (RCN)	148 8	3 234	4 23 I	7 6 3 3	SLS 8	€'8₺	£91 6	L'IS	7LS 6	0,42	9918	0'97	867 TI
Québec (sauf RCNa)	9L0 I	16 201	107	12 778	17 278	2,98	13481	8,54	LLLI	8,2	58 646	7,46	- 65∠ 0€
Nouveau-Brunswick	3 051	560 I	708 I	I 243	L+1+	9'15	3 050	42,4	858 7	5,76	2 338	32,5	LOT L
Nouvelle-Écosse	759 8	LLZ	966 €	224	1668	6,76	4 221	32,1	17 648	7,96	105	8,5	TSI ET
Île-du-Prince-Édouard	868	04	810	\$6	£96	9,12	\$06	t'8t	I 703	2,19	591	8,8	898 I
Тепе-Меиче	3 7 58	30	707 I	12	687 E	8,88	.9141	31,2	2945	7,66	74	8'0	S0S S
Lieu de travail	-olgnA sənodq	Franco- phones	-olgnA sənodq	Franco- phones	N.	%	.N	%	,N	%	.N	%	IstoT
	moH	Hommes		ıes	шшоН	sa	Femme	S	odqolgnA	nes	Lısucoby	səuo	
							1661						

p'IL

9'69

0,26

6'86

t'86

6'54

1,62

6'88

0,88

9'77

102 632

198

\$6t

Lt68

I'bs

6°EL

1,16

45,0

t'LS

171 076

866

658

17 020

33 044

128

ς

881

†\$\$ 69

323

067

LSL 8

914 651

688

548

799 07

9'87

4,08

0'5

I'I 6

466 07 9'I

678 89

IIb

Lt

330

986S E77

986

Þ\$8

Territoires du Nord-Ouest

Colombie-Britannique

Etranger

дпкоп

791 06

SIL

988

322

\$06 II

283

98

t

145

a Région de la Capitale nationale.

D'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

Nota: — Laddition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

[—] Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

Modalité d'emploi

Nombre de fonctionnaires selon la modalité d'emploi, 1991 et 1992

Total globala	818 712	865 577
Total	tIS S	046 S
Période déterminée	* E+1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	60s I
• Saisonnier	76	79
Durée indéterminée	LLZt	66E Þ
Temps partiel	74 00-100,000	
Total	212 351	169 417
Période déterminée	19 250	50 527
• Saisonnier	68S I	1 624
Durée indéterminée	715 161	048 861
Temps plein		
Modalité d'emploi	1661	7661

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

sout exclues des statistiques dont rendent compte les relevés. Nota: — Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (16 008 en 1991 et 11 200 en 1992)

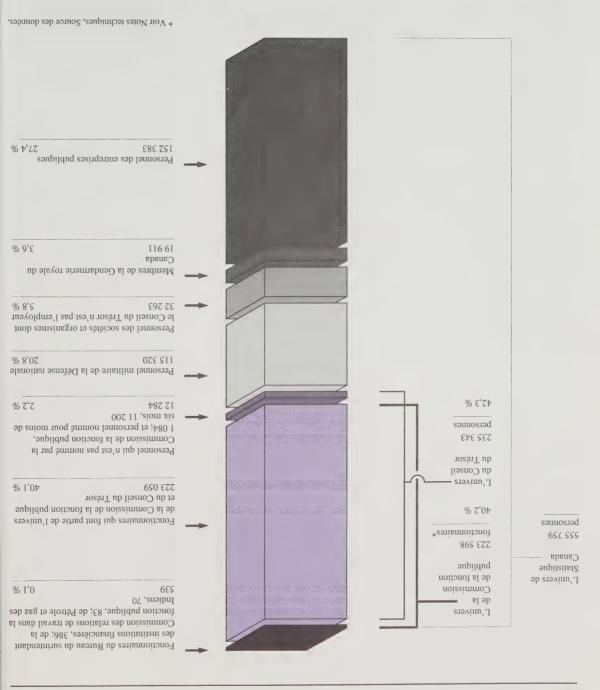
Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1992 Croupe d'age, sexe et groupe linguistique

											-		1
865 £77	9'87	648 89	P'IL	914 651	6'54	107 632	T'tS	121 029	33 044	ÞSS 69	\$08 0€	791 06	Total
681 I	13,0	122	0,78	1 033	6,15	6LE	1,88	018	53	326	102	LOL	65 et plus
2 222	L'91	776	٤,٤8	76S 7	8,05	1 700	7'69	3 822	333	1364	685	3 230	1/909
160 ET	2,91	2516	8,08	595 01	7,88	60t t	٤,69	789 8	1015	₹68 €	105 1	ILIL	65—55
819 22	1,42	0975	6°SL	17 206	1,25	196 L	6'79	LIL DI	2 208	877 2	3 252	11 458	ts-0s
33 909	£,72	6 253	72,7	24 646	8,85	691 EI	2,19	20 740	LLLE	068 6	9475	12 256	6t—St
242 44	٤,62	\$2671	L'0L	31 254	8'77	818 61	2,22	24 424	1589	19 4 6 1	6 624	E6L L1	<i>₽₽</i> 0₽
45 463	7,15	95t EI	٤,89	LZ0 6Z	6,02	21 637	I'67	20 826	S67 L	14141	196 \$	14 886	65—55
SGE EE	32,5	10836	5,76	22 553	2,42	¢60 8I	8'57	108 51	9459	SISII	4 260	11 038	30—34
280 12	30,2	658 9	8'69	14710	L'SS	07711	5,44	778 6	6€6 €	96L L	2 420	t169	52—52
796 S	7,15	£88 I	٤'89	t90 t	L'19	619 €	5,85	2 283	1 278	7 392	509	7L9 I	20-24
83	34,9	67	1'59	⊅ S	8,12	43	48,2	07	81	52	II	67	Moins de 20 ans
IstoT	%	.N	%	.N	%	.N	%	N.	Pranco- Franco-	-olgnA sənonq	Pranco-	-olgnA sənodq	Groupe d'âge
	Səuo	Erancoph	səu	odqolgnA	S	Естте	S	Нотте	sə	Естт	mes	шоН	

a L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Notes techniques, p. 6.

précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire. Nota: — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne

première langue officielle est connue. - Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la



fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. Le groupe de la direction fait exception à cette règle puisque les données pour ce groupe sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1992, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 96 pour l'effectif, de 270 pour les nominations et de 338 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont l'effectif relève directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

ronction publique). personne faisant deja partie de la nomination interne (nomination d'une nomination est enregistrée à titre de des six mois de service, leur nomination et franchissent ainsi le cap par la suite, obtiennent une nouvelle d'ordre pratique. Si ces fonctionnaires, due nominations, pour des raisons mois n'ont pas été enregistrées, en tant nue berrode déterminée de moins de six les nominations initiales externes pour s'explique par le fait que, depuis 1973, l'effectif de 1992. Cette situation en lieu en 1992, ne correspond pas à nombre de cessations d'emploi qui ont tonctionnaires en 1991, moins le en 1992, ajouté au nombre de Le nombre de nominations externes

> les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Lisella Los d

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles, à l'exception du groupe de la direction pour lequel le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

รนอบุซนานเอก

Les données sur les rétrogradations et la révocation de nominations et la révocation de nominations proviennent des dossiers de la autres nominations sont tirées du sutres nominations de la Commission qui les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

ioiqms'b snoitasse

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour le groupe de la direction proviennent des dossiers de la commission; pour les autres Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités sur contient les données sur les administratives. Quant aux données ataitaiques aur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

eroupe linguistique

Les staltstiques concernant la première langue officielle des fonctionnaires sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. À défaut de données dans ce système, on

NOLES **LECHNIGNES**

Nature des renseignements

l'âge, le sexe et le groupe linguistique. exigences linguistiques des postes, et le groupe professionnels, les lieu de travail, le ministère, la catégorie réparties selon la modalité d'emplot, le professionnelle. Les données sont formation linguistique et cessations d'emploi, les appels et la l'effectif, les nominations, les publique. Ces statistiques portent sur Loi sur l'emploi dans la fonction les fonctionnaires fédéraux régis par la contient des statistiques détaillées sur La présente partie du rapport annuel

anbijand uoijouof Univers de la Commission de la

différents ensembles d'employés et règlements qui en découlent délimitent Diverses lois fédérales et les

définissent des effectifs ou univers anbijand uoisouof of suop iolduo! qes finances publiques et la Loi sur sur les relations de travail dans la anbijand uoisuof vi ap uoisuad vi ans employées de l'administration fédérale.

l'effectif règi par la dernière de ces lois, L'univers de la Commission, soit chevauchent. d'employés qui, bien que différents, se fonction publique, la Loi sur la gestion et les autres lois sur les pensions, la Loi La Loi sur les langues officielles, la Loi

Au sens où elle est entendue ici, la publique fédérale. le distinguer de l'administration Lexpression «fonction publique» pour est désigné dans le présent rapport par

de la Loi sur l'emploi dans la les fonctionnaires nommés en vertu touction publique exclut:

administratrices et administrateurs gouverneur en conseil, comme les ses betsonnes nommées par le déterminée de moins de six mois; louction publique pour une période

je bersonnel des cabinets de generaux;

ministre;

· le personnel civil et régulier de la

journée de l'année civile en question. une date précise, soit la dernière fonctionnaires de la fonction publique à

Fluctuations de l'effectif

dans la fonction publique fluctue L'effectif régi par la Loi sur l'emploi

Les données relatives au Bureau certains groupes de fonctionnaires. ministères ou d'organismes ou de l'inclusion ou de l'exclusion de d'année en année, en fonction de

font plus partie de ce rapport. la taxe sur les produits et services ne quitormation des consommateurs sur et les données relatives au Bureau (Québec) font donc partie de ce rapport fédéral du développement régional

Sources des données

La Commission a mis en place en

1992 sur l'effectif, les nominations et sont tirées les données de 1991 et de Système d'information des titulaires, le d'information décrits plus loin, soit le Ce fichier est base sur divers systemes nominations et les cessations d'emploi. les données sur l'effectif, les 1984 un fichier statistique regroupant

Lettectif pour 1992 — et lui seul — L'outetois, le total des données sur traitement annuel. d'emploi, le lieu de travail et le les cessations d'emploi, la modalité blus sure et la plus exacte possible. En qui permet de fournir l'information la logique dite de «meilleure source», ce applique au traitement des données une officielles. Le fichier statistique Système d'information sur les langues l'information sur les nominations et le de gestion, le Système de gestion de Système d'information des ressources

conformer a l'entente qui existe entre Commission public ce total afin de se et Services au 31 décembre 1992. La qn ministère des Approvisionnements Canada etabli a partir des listes de paye population du gouvernement du provient du Fichier de reportage sur la

Filecul et années-personnes

sontces. et celles dui proviennent d'autres eutre Jes statistiques du présent rapport lorsque l'on établit des comparaisons faut donc faire preuve de prudence population visée n'était pas la même. Il skatemes de données ou que la été extraites à partir des mêmes recueillies au même moment, n'ont pas tait que les données n'ont pas été organismes peuvent être attribuables au jes qounées respectives de ces signaler que certaines différences entre au relevé 1. De plus, il convient de bnplient des rapports, sont présentées Conseil du Trésor et la Commission sur lesquels Statistique Canada, le

Les différences entre les effectifs

royale du Canada. fonctionnaires du ministère de la

Défense nationale et de la Gendarmerie

Elle comprend toutefois les

de recherches du Canada.

fédéraux comme le Conseil national

des Postes, et de certains organismes

Air Canada et la Société canadienne

· les effectifs des sociétés d'Etat, tels canadiennes;

(GRC) et des Forces armées Gendarmerie royale du Canada

donnees publices par la Commission,

ministères chaque année. Quant aux

ressources humaines allouées aux

sunces-personnes representent les

deux personnes pendant six mois). Les

complete ou l'équivalent (par exemple,

employee pour la duree d'une annee

gng8st qes qepenses. En effet, une

Conseil du Trésor fait état dans le

nombre d'années-personnes dont le

qouuçes ue correspondent pas au

tonctionnaires en fin d'année. Ces

les données sur l'effectif de la fonction

Dans le rapport de la Commission,

publique font état du nombre de

annee-personne designe une personne

effes indiquent le nombre de

ÐΔ	Formation linguistique et région	.99
23	Formation linguistique	.65
23	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	.49
72	Formation professionnelle et langue d'enseignement	.63
7.5	Formation professionnelle et lieu de travail	.29
	noiisn	Form
04	Méthodes de sélection, appels et ministère	.19
69	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	.09
69	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	.65
89	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	.85
89	Appels et catégorie professionnelle	.78
49	Appels et ministère	.95
	els	dd∀
99	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.65
99	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	.42
99	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	.53.
† 9	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	.22
09	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail	·IS
89	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	.02

18

LL

ħΖ

85

Les bureaux de la Commission

Cessations d'emploi et motif

Formation linguistique et statut de l'étudiant et étudiante

Lexique

.76

·67

99	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail	.84
29	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.7₽
	iolqmə'b snoitsa	ses ⊃
25	Nominations et Programme d'enseignement coopératif	·9ħ
- 9	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	.e4
29	de collège communautaire et secteur professionnel	
	Nominations externes, récents diplômés et diplômées de cégep et	.44.
29	secteur professionnel	
	Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et	.EA
29	Nominations externes, récents diplômés et diplômées d'université et région	42.
[9	région et groupe désigné	
	Candidates et candidats inscrits au Répertoire national de candidats,	.14
19	Nominations intérimaires, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.04
)9	Mominations intérimaires, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.95
5 ₹	Nominations aus postes pilingues à dotation «non impérative»	.85
8₽	Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»	.75
∠ ₹	groupe linguisting and equorg	
	Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et	.98
9ħ	Nominations et mode de sélection	.35.
94	Nominations et mobilité professionnelle	.48
GT T	Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.55
9 1	Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.28
bb	groupe linguistique	
	Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et	.15
Þħ	Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.05
Eħ	Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.62
E#	Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	.82
₹ħ	Nominations internes, fieu de travail, sexe et groupe linguistique	.92
₹ħ	Nominations et catégorie professionnelle Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.55
I b	Nominations et modalité d'emploi	24.
Ιħ	iofame to snottenimo!	7.0
	enoitsnir	noN
0₺	Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique	.53.
88	Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique	.22
98	Catégorie technique, sexe et groupe linguistique	.12
₽€	Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique	.02

₹8

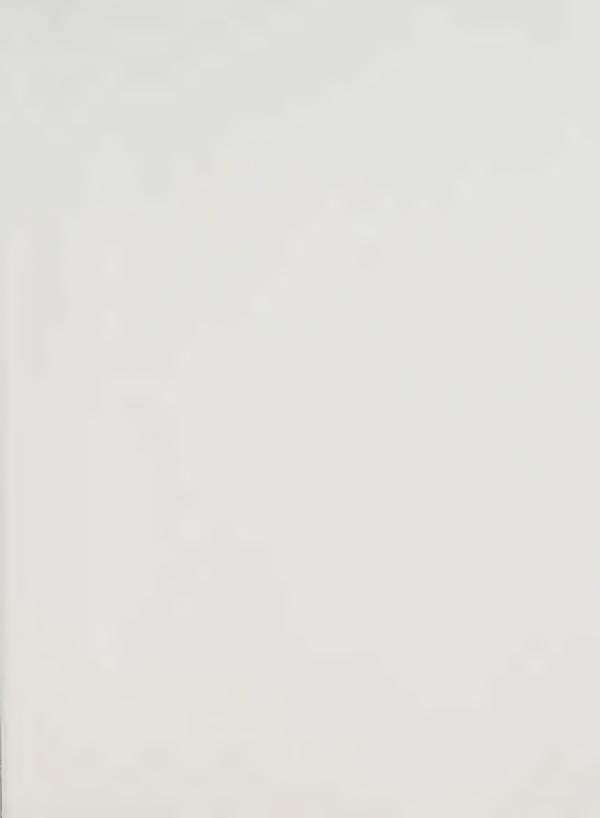
S 3 G B A T A M A T I È R E S

32	et groupe linguistique			
	Catégorie scientifique et professionnelle, sexe	.61		
30	əupiteingnil			
	Groupe de la direction, sexe et groupe	.81		
67	professionnelle et groupe linguistique			
	Exigences linguistiques du poste, catégorie	.\I		
82	groupe désigné de l'équité en matière d'emploi			
	Groupe de la direction, groupe linguistique et	.91		
28	Catégorie professionnelle et lieu de travail	.21		
97	Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe	.pI		
77	groupe linguistique			
	Catégorie et groupe professionnels, sexe et	.61		
22	sexe et groupe linguistique			
	Catégorie professionnelle, modalité d'emploi,	15.		
	et catégories professionnelles	аша		
70	en dollars constants, sexe et groupe linguistique			
	Traitement annuel en dollars courants et	.II.		
81	Ministère, sexe et groupe linguistique	.01		
91	Groupe d'âge et lieu de travail	.6		
ÞΙ	Ministère et lieu de travail	.8		
13	Villes, sexe et groupe linguistique	.7		
12	Les dix principaux ministères et leur effectif	.9		
II	groupe linguistique			
	Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et	.6		
01	Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	.₽		
6	Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique	.ε		
6	Modalité d'emploi	7.		
8	décembre 1992			
	L'emploi dans l'administration fédérale,	.I		
	Effectif en général			
9	9 sənbindəsi səfoN			
,	30112/14/204 36	401/		

TABLE DES S B R B I T A M

9-Z9969-Z99-0 NBSI No de cat. SC1-1992/2 © Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993

Commission de la fonction publique Public Service Commission du Canada du Canada





DU CANADA FONCTION PUBLIQUE DELLA COMMISSION

773200019



